

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi setiap perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di tengah dinamika industri yang semakin kompetitif (Septiana et al., 2023). SDM berperan penting sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan strategi bisnis. Kualitas SDM yang baik akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Nursyifa et al., 2023). Pengelolaan SDM perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan harus mampu memastikan bahwa proses penilaian dan pengembangan karyawan berjalan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen SDM, karena hasilnya dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan maupun pelatihan pengembangan kompetensi.

Evaluasi kinerja karyawan memiliki peran strategis karena karyawan merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan operasional dan pertumbuhan perusahaan (Mokobombang & Natsir, 2024). Karyawan dengan performa tinggi dapat meningkatkan produktivitas individu, memperkuat dinamika tim, serta menciptakan *inovasi* dalam pekerjaan. Hal ini menjadikan produktivitas perusahaan dapat terus ditingkatkan melalui kemampuan dan motivasi yang *inovatif* (Siska Asriyanti et al., 2024). Di sisi lain, karyawan yang kinerjanya kurang optimal dapat menjadi hambatan dalam pencapaian target perusahaan, menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja, serta menurunkan moral tim (Sari & Rizqi, 2023).

Seiring perkembangan teknologi informasi, perusahaan dituntut untuk beradaptasi agar mampu mengelola karyawan secara lebih efektif. PT Eforia Furniture Indonesia (PT EFI) memanfaatkan kemajuan teknologi sebagai langkah strategis dalam melakukan transformasi digital, khususnya pada aspek evaluasi kinerja karyawan. Teknologi memungkinkan integrasi berbagai jenis data karyawan, mulai dari aktivitas kerja harian, tingkat produktivitas, hingga indikator

kompetensi yang kompleks. Data tersebut dapat dipantau dan dianalisis untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan akurat.

Teknologi menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja (S. R. Ningsih, 2024). Melalui teknologi berbasis digital, perusahaan dapat mengumpulkan dan menganalisis data kinerja secara otomatis sehingga proses penilaian menjadi lebih objektif dan akurat. Pendekatan digital ini membantu meminimalkan bias subjektif yang sering muncul pada metode konvensional (Djunaedi et al., 2025). Selain itu, teknologi informasi mendukung efisiensi operasional dalam proses administrasi seperti pencatatan jam kerja, pencapaian target serta evaluasi hasil kerja sehingga manajer dapat mengalokasikan waktu secara lebih optimal untuk analisis strategis dan pengambilan keputusan berbasis data yang akurat (Arujisaputra, 2025). Transformasi digital tersebut memungkinkan perusahaan merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan bisnis, sekaligus meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan (Assyava & Firdaus, 2024).

Perusahaan juga perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi kompetensi, motivasi, maupun kondisi kerja, agar intervensi yang diberikan tepat sasaran (Hilma Harmen et al., 2024). Dengan pemantauan berbasis digital, PT EFI dapat mengidentifikasi potensi setiap karyawan serta mendiagnosis kendala yang dihadapi. Perusahaan kemudian dapat merancang program pengembangan yang sesuai seperti pelatihan, mentoring, atau rotasi tugas. Evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai sarana untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan, memastikan kontribusi mereka selaras dengan tujuan organisasi, dan membangun budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan kualitas serta kinerja secara berkelanjutan (Rahayu et al., 2024).

PT EFI berkomitmen meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga kerja melalui evaluasi kinerja yang sistematis dan berbasis data. Pengakuan atas prestasi karyawan diwujudkan dalam berbagai bentuk *reward* seperti insentif atau penghargaan finansial bagi karyawan berprestasi (Sholeh, 2023). Sistem *reward* yang transparan dan konsisten mendorong peningkatan performa secara berkelanjutan serta membentuk budaya kerja yang sehat, kompetitif, dan produktif

(Mintawati, 2024). Motivasi yang timbul, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh langsung terhadap loyalitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan sehingga perusahaan dapat mengurangi risiko *turnover* dan mempertahankan stabilitas operasional (Sugiarti, 2023).

Evaluasi terhadap karyawan dengan penilaian rendah juga menjadi aspek penting. Mereka memerlukan pembinaan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi, memperbaiki motivasi, dan menyesuaikan perilaku kerja (Asbullah & Suharno, 2022). Pendekatan ini memastikan setiap karyawan memperoleh kesempatan yang adil untuk berkembang, sementara perusahaan mampu memaksimalkan potensi tenaga kerja secara optimal. Dengan mengintegrasikan evaluasi kinerja, pemanfaatan teknologi, dan motivasi, perusahaan dapat membangun ekosistem kerja yang berkelanjutan dan adaptif terhadap tuntutan bisnis *modern* (S. H. Hanum et al., 2024).

Hasil wawancara dan observasi, proses evaluasi kinerja di PT EFI saat ini masih dilakukan secara manual dan bergantung pada persepsi subjektif manajer langsung. Penilaian kinerja umumnya hanya menggunakan indikator sederhana seperti tingkat kehadiran dan pengamatan perilaku kerja, yang kemudian dijadikan dasar pemberian *reward* atau insentif. Kondisi ini menimbulkan bias akibat faktor emosional, hubungan personal, atau preferensi individu, sehingga hasil evaluasi tidak selalu objektif. Keterbatasan indikator yang digunakan juga membuat hasil penilaian kurang komprehensif dan sulit dijadikan acuan yang konsisten. Akibat dari proses tersebut, perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan *reward* maupun tindakan korektif yang tepat dan adil. Hal ini berimplikasi pada menurunnya efektivitas pengelolaan karyawan serta munculnya persepsi negatif terhadap sistem evaluasi yang diterapkan (Tambunan & Pandiangan, 2024). Ketidaktransparanan dalam evaluasi serta sistem kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* yang dapat mengganggu stabilitas organisasi (Melisa et al., 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh (Halawa et al., 2024), perusahaan yang tidak menerapkan pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan akan menghadapi kesulitan dalam merespons perubahan kebutuhan organisasi

(Arujisaputra, 2025). Tanpa alat bantu yang akurat dan sistematis, risiko kesalahan dalam pemberian *reward* maupun program pengembangan kompetensi menjadi tinggi. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sistem berbasis komputer yang mampu membantu pengambilan keputusan secara objektif, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan organisasi (Oktaviyana et al., 2021).

Salah satu solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah pemanfaatan Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Sistem merupakan kumpulan objek seperti orang, sumber daya, konsep, dan prosedur yang digunakan untuk menjalankan fungsi tertentu untuk mencapai tujuan (R. N. Siregar, 2024). SPK merupakan sistem penghasil informasi yang membantu manajer dalam mengambil keputusan terhadap permasalahan yang harus diselesaikan (Y. S. Siregar & Handoko, 2022). Sistem ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer, melainkan memberikan dukungan dalam penilaian dan pengambilan keputusan pada masalah semi terstruktur (Subakti, 2022).

Penelitian (Setyani & Sipayung, 2023), menjelaskan bahwa SPK adalah sistem berbasis komputer yang interaktif dan membantu pengambil keputusan memanfaatkan data serta model untuk menyelesaikan masalah semi terstruktur. Sementara menurut (Hutagalung et al., 2024), SPK memungkinkan evaluasi karyawan dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas sehingga meningkatkan objektivitas keputusan. SPK juga berfungsi sebagai alat bantu untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data dengan mengolah informasi dari berbagai sumber menjadi rekomendasi yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan (Amanda & Leoni, 2025).

Penerapan SPK digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara sistematis berdasarkan kriteria seperti produktivitas kerja, kualitas kerja, kedisiplinan, *inovasi*, kerja sama, dan tingkat ketidakhadiran (*absensi*). Pendekatan ini membantu mengurangi ketergantungan pada penilaian subjektif serta meminimalkan bias akibat faktor emosional atau preferensi pribadi. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat menentukan karyawan yang berhak menerima *reward*, tetapi juga mengidentifikasi karyawan yang memerlukan pembinaan sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan yang berbasis data.

Metode yang efektif digunakan dalam penerapan SPK adalah *Multi-Attribute Utility Theory* (MAUT). Metode ini mampu menggabungkan berbagai kriteria dalam proses evaluasi alternatif untuk menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif (Dwitasari, 2024). Menurut penelitian (Fikri et al., 2022), MAUT merupakan metode pengambilan keputusan yang mengukur utilitas setiap alternatif berdasarkan kriteria tertentu. Pendekatan ini menggunakan perhitungan dengan mengombinasikan nilai risiko dan keuntungan, kemudian mengonversinya menjadi nilai utilitas untuk memudahkan perbandingan antar-alternatif (Arifianto & Arifin, 2021).

MAUT mengubah berbagai kepentingan ke dalam nilai numerik dengan skala 0–1, di mana 0 mewakili pilihan terburuk dan 1 mewakili pilihan terbaik, sehingga menghasilkan urutan peringkat dari evaluasi alternatif yang menggambarkan preferensi pengambil keputusan (Dari et al., 2023). Melalui metode ini, perusahaan dapat melakukan penilaian multikriteria terhadap karyawan dengan memberikan bobot tertentu pada tiap kriteria dan mengonversinya menjadi skor utilitas terstandarisasi.

Proses evaluasi kriteria bertipe *benefit* memberikan pengaruh positif terhadap hasil penilaian, sedangkan kriteria bertipe *cost* memberikan pengaruh negatif (Haris Andri & Permana Sitanggang, 2022). Hasil evaluasi menampilkan peringkat karyawan yang menunjukkan individu dengan performa optimal serta mengidentifikasi karyawan yang memerlukan pembinaan lanjutan. Pendekatan berbasis MAUT membantu organisasi menyeimbangkan antara pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi dan peningkatan motivasi bagi karyawan berkinerja rendah. Dengan demikian, MAUT tidak hanya membantu organisasi membuat keputusan yang objektif, tetapi juga meningkatkan produktivitas, motivasi, dan keberlanjutan kinerja secara keseluruhan.

Penerapan SPK berbasis MAUT juga membantu perusahaan menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan serta memperkuat reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang profesional dan adil. Menurut penelitian (Kharisma & Wening, 2023), perusahaan yang melakukan seleksi dan evaluasi karyawan secara objektif cenderung memperoleh tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari karyawan. Kepercayaan ini berdampak pada peningkatan motivasi dan

kinerja jangka pendek, serta loyalitas dan retensi jangka panjang. Efisiensi proses evaluasi melalui SPK juga mengurangi potensi kesalahan penilaian, meminimalkan konflik internal, serta memperkuat budaya kerja berbasis kinerja.

Latar belakang penelitian ini dilakukan dengan tujuan membantu PT EFI melalui pengembangan SPK berbasis metode MAUT dalam pemilihan karyawan terbaik. Sistem ini dirancang untuk melakukan evaluasi kinerja secara objektif, akurat, dan transparan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pemberian *reward* bagi karyawan terbaik serta perencanaan pembinaan bagi karyawan dengan kinerja rendah guna mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Hasil identifikasi latar belakang yang telah dijelaskan mempermudah pemilihan karyawan terbaik pada PT EFI perlu adanya indikator untuk mendukung pemilihan karyawan terbaik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengimplementasikan metode MAUT untuk membantu PT EFI dalam menentukan karyawan terbaik secara objektif, sistematis, dan terukur.

1.3. Batasan Penelitian

Penelitian ini tetap terfokus dan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan adanya batasan-batasan yang digunakan guna memperjelas ruang lingkup penelitian. Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai.

1. Kriteria yang digunakan meliputi seperti produktivitas kerja, kualitas kerja, kedisiplinan, *inovasi*, kerjasama, dan ketidakhadiran (absensi).
2. Sistem yang dibangun bersifat *stand-alone* dan tidak terintegrasi dengan sistem informasi perusahaan lainnya.
3. Data yang digunakan merupakan data karyawan IT yang berjumlah 5 orang sesuai dengan kondisi operasional perusahaan.
4. Mekanisme pengembangan sistem hanya sampai tahap pengujian, belum mencakup tahap evaluasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ditetapkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah didefinisikan pada rumusan masalah diatas. Tujuan dari penelitian ini adalah mengimplementasikan MAUT dalam pengembangan SPK yang membantu

perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik secara objektif, sistematis, dan terukur yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan yang adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut,

1. Bagi Keilmuan

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Sistem Informasi dan SPK. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada penerapan metode pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga memperluas kajian mengenai penerapan teknologi informasi dalam pengolahan data bisnis perusahaan.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi PT EFI dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi proses pemilihan karyawan terbaik. Sistem yang dirancang diharapkan mampu membantu perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif, transparan, dan akuntabel. Penerapan sistem ini juga mendukung perusahaan dalam menentukan kebijakan strategis terkait pengembangan SDM serta dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan melalui mekanisme penilaian yang transparan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi universitas dengan menambah referensi ilmiah di bidang Sistem Informasi serta mendukung pengembangan kegiatan akademik yang relevan dengan kebutuhan industri. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi contoh penerapan metode ilmiah dalam menyelesaikan permasalahan nyata yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa dan dosen di lingkungan universitas.