

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian-penelitian tentang sistem pendukung keputusan pernah dilakukan oleh banyak pihak diantaranya pembangunan sistem pendukung keputusan di PT. PERTAMINA RU II Dumai yang dibangun untuk proses penerimaan karyawan. Sistem ini bertujuan untuk menangani perhitungan penilaian karyawan terbaik di PERTAMINA RU II Dumai sehingga (misal manajer personalia) tidak akan kesulitan dalam menentukan karyawan yang terbaik (Lulu W, et al., 2010). Penelitian juga dilakukan di Pamela Swalayan yang membangun sistem pendukung keputusan yang bertujuan untuk mengetahui prosedur penilaian dan penerimaan karyawan terbaik pada Pamela Swalayan Yogyakarta. Sistem ini dikembangkan dengan bahasa pemrograman Delphi 7.0 dan MySQL dengan *output* yaitu nilai perhitungan serta rekomendasi karyawan terbaik untuk Pamela Swalayan (Ariyanto, 2012).

Andari (2013) membangun sistem implementasi pemilihan karyawan di perusahaan penyedia bahan baku makanan siap saji yang bertujuan untuk membantu tugas dari pihak *Human Resources Department* (HRD) PT X untuk menilai kinerja dari masing-masing karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya untuk selanjutnya karyawan yang telah terpilih berhak mendapatkan bonus utama dari perusahaan.

Damastuti (2013) pernah melakukan penelitian dalam membuat sistem informasi lowongan kerja berbasis *web* untuk rekomendasi pencari kerja terbaik dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Maulana (2012) membangun aplikasi sistem pendukung keputusan yang diimplementasikan untuk penilaian prestasi kerja karyawan kontrak di Ifun Jaya Textile. Aplikasi ini menerapkan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* yang dipilih untuk melakukan penilaian dan perbandingan prestasi kerja karyawan.

Hasugian (2012) pernah melakukan penelitian dalam memecahkan masalah penerimaan karyawan di PT. Cahaya Bintang Medan dengan membangun sistem pendukung keputusan menggunakan model FMADM dengan metode SAW

untuk pemilihan calon pegawainya. Penelitian lainnya juga pernah dilakukan Putra & Hardiyanti (2011) sebagai penentuan calon penerima beasiswa dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

Penelitian mengenai pengambilan keputusan untuk menyeleksi personel menggunakan beberapa kriteria pernah dilakukan oleh Afshari, et al.,(2010) dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Ablhamid, et al., (2013) membangun sebuah sistem pendukung keputusan berbasis *web* dengan bahasa pemrograman PHP dalam rekrutmen karyawan menggunakan metode *Fuzzy Analytic Hierarchy Process*(AHP). Penelitian menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pernah dilakukan oleh Widyarachmawati (2008) untuk membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT. Persero Angkasa Pura I Bandar Udara Juanda Surabaya. Sistem ini dibangun berbasis *web* dengan bahasa pemrograman PHP.

Penelitian menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) juga dilakukan oleh Djamain & Christin (2105) untuk membantu dalam menyeleksi dan menetapkan pegawai pada PT. PLN (Persero) berbasis *web* dengan bahasa pemrograman PHP. Selain itu penelitian dalam kasus penerimaan pegawai baru pernah dilakukan oleh Verina, et al., (2015) menggunakan metode Fuzzy SAW dengan bahasa pemrograman C++.

Husni (2010) membangun sistem informasi pendukung keputusan pada seleksi penerimaan pegawai menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk membantu manager sumber daya manusia (SDM) dalam memutuskan pelamar yang akan dipilih. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) juga digunakan untuk membangun sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai baru di PT. ABC seperti yang dilakukan oleh Herdiyanti & Widiyanti (2013). Penelitian penerimaan karyawan juga pernah dilakukan oleh Maharrani, et al., (2010) dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai model Sistem Pendukung Keputusan (SPK).

Sistem yang akan dibuat ialah Sistem Pendukung Keputusan penerimaan karyawan dengan menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang menggunakan lima kriteria yaitu nilai IPK, lama bekerja, status pernikahan, umur,

serta pendidikan terakhir dari calon karyawan tersebut. Metode ini dipilih karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut secara tepat, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan mengambil nilai preferensi lebih tinggi itulah yang akan diterima sebagai karyawan, disinilah letak kelebihan penyeleksian alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada.

