

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, karyawan atau yang biasa disebut dengan pegawai merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan karena pegawai memiliki peranan yang sangat penting guna membantu jalannya proses bisnis. Karyawan adalah aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali karena setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan (Yuniarti, 2017).

Untuk mendapatkan karyawan dilakukan proses perekrutan karyawan. Perekrutan karyawan dalam perusahaan dilakukan oleh divisi HRD (*Human Resource Departement*). Salah satu bentuk dukungan dari divisi HRD untuk membantu memajukan perusahaan adalah dengan merekrut karyawan-karyawan dengan kualitas terbaik. Dimana karyawan dengan kualitas terbaik tersebut diharapkan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan nantinya (Nuryaman, 2019). Perekrutan karyawan yang dilakukan pada divisi HRD di PT Sasmito masih menggunakan cara manual yaitu mengevaluasi berkas lamaran calon karyawan dengan cara membandingkan berkas lamaran calon karyawan dan kriteria perusahaan. Setelah proses perbandingan kemudian dilanjutkan dengan beberapa tes seperti tes wawancara, tes kemampuan, dan tes kesehatan.

Dalam hal ini diusulkan beberapa kendala pada divisi HRD dalam proses perekrutan karyawan salah satunya dalam proses seleksi berkas maupun pendataan

data calon karyawan baru setelah tes untuk ditentukan keputusan karena proses masih manual dan penerimaan karyawan yang terbatas sedangkan jumlah pelamar banyak. Selain itu keputusan penerimaan karyawan harus tepat sasaran karena apabila salah dalam keputusan penerimaan karyawan maka akan menyebabkan pengerjaan proyek tidak sesuai dengan manajemen proyek yang telah ditentukan.

Sistem pendukung keputusan merupakan solusi yang tepat dalam proses perekrutan pegawai dimana Pemilihan personil (perekrutan personil) adalah salah satu poin terpenting dalam Human Resource Management. Dalam proses seleksi personil banyak kriteria yang digunakan dengan tujuan sumber daya manusia dapat dipekerjakan, ditempatkan, dan dipromosikan pada tempat yang tepat (Chack, 2013).

Penelitian ini menggunakan metode Naive Bayes Classifier . Metode Naive Bayes adalah teknik prediksi berbasis *probabilistic* sederhana yang berdasar penerapan teorema Bayes (atau aturan Bayes) dengan asumsi independensi (ketidaktergantungan) yang kuat (naif). Metode ini menggunakan probabilitas bersyarat sebagai dasarnya.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah mengenai bagaimana sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan pada PT. Sasmito dengan menggunakan metode naive bayes classifier?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam perancangan aplikasi, penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Data *training* diambil dari data hasil rekrutmen karyawan di PT Sasmito.
2. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, pengalaman kerja (tahun), pendidikan, tes wawancara, tes kemampuan, dan tes kesehatan.
3. Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru ini ditujukan kepada pihak divisi HRD (*Human Resource Development*) sebagai *user*.
4. Aplikasi yang dibuat berbasis web untuk membantu divisi HRD dalam proses rekrutmen karyawan.
5. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *Naive Bayes Classifier*

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Membangun sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan yang dapat membantu pihak HRD dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan baru.
2. Membangun sistem pendukung keputusan menggunakan metode Naive Bayes Classifier yang berjalan di antarmuka peramban dengan WebServer XAMPP.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan tersebut, manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pembuatan aplikasi pengambilan keputusan penerimaan karyawan yang dapat membantu pihak instansi serta guna menerapkan pengetahuan teori yang diterima selama di bangku perkuliahan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Menjadikan referensi baru bagi perusahaan dalam memilih keputusan dan menambah pengetahuan untuk perkembangan teknologi mengenai suatu sistem dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan.

### **3. Bagi Universitas**

Sebagai referensi tambahan dan sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk pembelajaran dari bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya.