

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Dalam situasi persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan berusaha untuk mengurangi biaya produksi. Salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui sistem alih daya, yang memungkinkan perusahaan mengurangi biaya yang terkait dengan tenaga kerja di dalam organisasi. Alih Daya merupakan bentuk kerjasama berdasarkan kontrak untuk pekerjaan tertentu atau berdasarkan penyediaan layanan karyawan. Terdapat tiga pihak yang terlibat dalam kerjasama ini, yaitu perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang kadangkala disebut juga sebagai perusahaan alih daya, perusahaan pengguna tenaga kerja atau yang menyediakan pekerjaan, serta para pekerja atau karyawan (Taufika dan Yulia, 2022).

Karyawan *outsourcing* yang ditugaskan di perusahaan klien wajib mengikuti aturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan *outsourcing*, dan hal ini perlu tercantum dalam kontrak kerjasama. Namun, dalam praktiknya, sering kali ketentuan kerja yang terdapat dalam kontrak kerjasama tidak sesuai dengan kenyataan. Banyak karyawan tetap di perusahaan klien, seperti dalam hal distribusi tanggung jawab dan wewenang, tidak seimbang. Bahkan, karyawan tetap cenderung menyerahkan semua tanggung jawab pekerjaan mereka kepada karyawan *outsourcing* untuk diselesaikan. Diskriminasi dalam pekerjaan ini menyebabkan beban tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan *outsourcing* menjadi semakin berat, karena mereka harus memenuhi tenggat waktu yang banyak dan target yang harus dicapai dalam pekerjaan.

Oleh sebab itu, muncul stres akibat tubuh dan pikiran dipaksa terus-menerus bekerja, yang tanpa disadari mengurangi produktivitas karyawan *outsourcing*. Stres akibat

pekerjaan merupakan hasil dari berbagai tindakan, keadaan, dan kejadian luar yang memberikan tekanan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Maria dkk, 2022). Stres dalam pekerjaan secara tidak langsung akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengakibatkan tingginya angka pergantian karyawan *outsourcing* secara besar-besaran. Karena tidak terikat dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan bisa dengan mudah meminta penggantian karyawan yang performanya tidak memuaskan. Kinerja karyawan adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Novi dkk, 2021).

Selain rendahnya efisiensi yang dimiliki oleh pekerja *outsourcing*, salah satu isu yang hampir selalu muncul setiap tahun adalah permintaan dari karyawan *outsourcing* untuk mendapatkan kenaikan gaji, hal ini disebabkan oleh peningkatan biaya hidup yang terus terjadi setiap tahunnya. Puncak dari masalah pengupahan ini biasanya berupa aksi mogok yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Inti dari permasalahan pengupahan ini sebenarnya mencakup dua aspek yang saling berhubungan, yaitu penentuan jumlah gaji dan sistem pengupahan yang akan diterapkan dalam organisasi. Kedua aspek ini sangat terkait, karena sistem yang berbeda akan menghasilkan jumlah gaji yang berbeda pula.

Ada sejumlah algoritma atau metode yang bisa diterapkan dalam proses pengklasifikasian tingkat stres kerja, sesuai dengan beberapa studi terdahulu dan literatur yang ada. Penelitian ini mengeksplorasi kernel sigmoid, *Gaussian Radial Basis Function* (RBF), serta metode linear dan polinomial. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa metode SVM (*Support Vector Machine*) mampu memberikan akurasi yang cukup baik. Oleh sebab itu, judul penelitian ini adalah “Analisis Prediksi Tingkat Stres yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Limas Dimensi Caraka Menggunakan

Metode *Support Vector Machine*.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan diselesaikan yaitu:

1. Bagaimana penerapan metode *Support Vector Machine(SVM)* dalam melakukan pengukuran titik kesetresan terhadap kinerja karyawan ?.
2. Berapa akurasi yang dihasilkan oleh metode *Support Vector Machine(SVM)* dalam mengukur tingkat kesetresan dalam bekerja ?.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih spesifik sesuai perumusan masalah tersebut maka batasan yang ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Data yang akan diklasifikasi hanya data pekerja di PT. Limas Dimensi Caraka.
2. Pengukuran yang dilakukan untuk analisis kesetresan adalah metode SVM.
3. Data yang digunakan adalah mulai dari 1 November 2025 – 31 Januari 2026.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengetahui hasil dari penerapan metode *Support Vector Machine (SVM)* dalam melakukan pengukuran tingkat kesetresan karyawan terhadap pekerjaan untuk mengetahui akurasi dari metode *Support Vector Machine (SVM)*.

1.5 Manfaat penelitian

1. Memberikan kemudahan bagi peneliti dalam mengukur tingkat kesetresan karyawan dalam bekerja.
2. Dapat menerapkan ilmu data mining atau data science dengan topik kesetresan menggunakan metode *Support Vector Machine (SVM)*.