

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang telah siap untuk mengikuti sebuah kompetisi harus mempunyai pengelolaan yang tepat sasaran. Dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya diperlukan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam pengelolaan yang tepat sasaran. Selain itu, pembinaan kinerja karyawan harus diutamakan sebagai aset utama suatu perusahaan (Kurniawan, 2015). Karyawan merupakan salah satu komponen utama perusahaan. Perusahaan biasanya memberikan penilaian kinerja dan jenjang jabatan bagi karyawan yang memenuhi kriteria yang ada. Penilaian yang diberikan perusahaan bagi karyawan biasanya didasarkan pada kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing karyawan. Sehingga setiap karyawan tentunya mempunyai nilai yang berbeda-beda satu sama lain (Anggria, Afriyudi, & Panjaitan, 2015).

Kinerja karyawan menjadi satu dari sekian aspek yang memberikan pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sebuah tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan menjadi hasil gabungan beberapa faktor. Faktor tersebut diantaranya yaitu faktor lingkungan dari dalam atau *internal* organisasi, faktor lingkungan dari luar atau *eksternal* dan faktor yang berasal dari dalam diri atau *internal* karyawan. Faktor dari dalam atau *internal* karyawan, yaitu faktor yang terdapat pada diri karyawan yang juga menjadi faktor bawaan dan faktor yang didapatkan saat ia mengalami tumbuh kembang. Adapun faktor yang didapat sejak lahir dapat berupa sifat pribadi, bakat, keadaan fisik dan kejiwaan. Kemudian untuk faktor lingkungan *internal* dalam organisasi yaitu pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya, pegawai atau karyawan tentunya membutuhkan suatu *support*

tempat dimana ia bekerja. *Support* tersebut sangat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya hasil kinerja karyawan. Faktor *eksternal* organisasi seperti keadaan, kejadian, maupun situasi yang terdapat pada lingkungan perusahaan yang juga memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Wirawan, 2009).

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek yang berpengaruh dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan dimana organisasi memberikan evaluasi serta nilai terhadap hasil kerja dari karyawan. Proses ini mampu memberikan perbaikan pemilihan keputusan HRD, kemudian dapat memberikan *feedback* atas kinerja para karyawan. Dalam memberikan nilai terhadap karyawan, perusahaan telah menentukan kriteria apa saja yang akan menjadi bahan penilaian. Dilakukannya proses tersebut guna mengetahui hasil kinerja yang bisa dicapai oleh tiap-tiap pegawai (Astuti, 2006).

Dalam menilai kinerja karyawan di PT. Pertiwi Indo Mas selama ini masih cenderung menggunakan penilaian secara manual dan memerlukan waktu yang lama. Penilaian secara manual dapat memungkinkan terjadinya kesalahan pada proses perhitungan setiap kriteria. Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis ingin memperbaiki sistem dengan cara membuat Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Pertiwi Indo Mas Menggunakan Metode *Weighted Product* dengan beberapa kriteria yang digunakan diantaranya absensi, penampilan, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif. Metode *Weighted Product* lebih jelas atau spesifik kepada bobot-bobot nilai disetiap kriteria. Metode ini dapat membantu atau mempermudah dalam mengambil keputusan karena metode ini akan memberikan hasil akhir berupa ranking alternatif dari nilai tertinggi hingga terendah sehingga akan membantu pihak perusahaan dalam mengambil keputusan. Metode ini memberikan evaluasi kepada pilihan keputusan/alternatif yang didasarkan pada

atribut atau kriteria yang ditentukan, setiap atribut bersifat independen atau tidak terikat hubungan atribut lain. Sistem ini akan memberikan penilaian secara terstruktur kepada kinerja karyawan. Dengan begitu perusahaan akan memiliki sebuah sistem yang lebih baik untuk mempercepat proses penilaian kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang diteliti dan dibahas pada Tugas Akhir ini yaitu : Bagaimana cara membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Pertiwi Indo Mas ?

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah yang akan penulis bahas dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan ini adalah :

1. Sistem ini dikembangkan pada ruang lingkup penilaian kinerja karyawan di PT. Pertiwi Indo Mas.
2. Sistem ini dikembangkan menggunakan Metode *Weighted Product* dalam proses penilaian kinerja karyawan bagian *accounting*.
3. Sistem ini dirancang berbasis web dan menggunakan bahasa pemrograman php dan mysql.

1.4 Tujuan

Tujuan pada penulisan tugas akhir ini yaitu Membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan di PT.Pertiwi Indo Mas.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber penelitian. Ada dua cara yang digunakan untuk mendapatkan data ini yaitu metode observasi dan wawancara, pada penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara.

- Wawancara

Dalam proses wawancara, data didapat dengan menanyakan secara langsung pada pihak terkait dan terhubung dengan penelitian (Utomo, 2013). Dalam hal ini misalnya Penulis menanyakan kepada pihak PT. Pertiwi Indo Mas mengenai data yang diperlukan dalam penilaian kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Berupa data yang diperoleh secara tidak langsung dari luar sumber yang berada pada lingkungan yang diteliti. Contohnya seperti data dari buku, literatur, jurnal maupun referensi lain yang dapat dipercaya, diantaranya (Utomo, 2013):

- Studi Pustaka

Pengambilan data atau pun informasi dari berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti misalnya jurnal terkait sistem pendukung keputusan dan hal-hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan dan lain sebagainya.

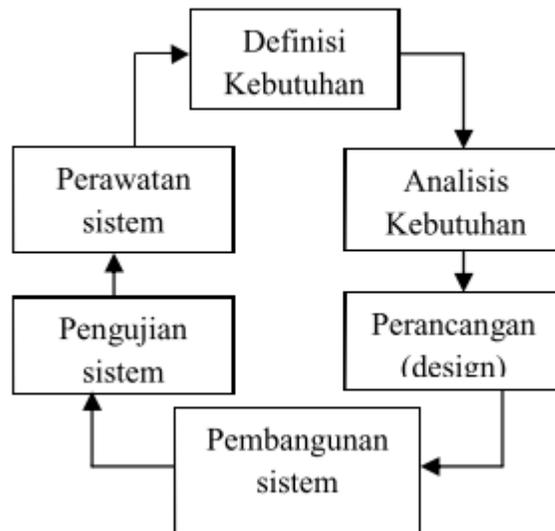
- Studi Dokumentasi

Pengambilan data atau pun informasi dari sumber lain terkait permasalahan yang sedang diteliti misalnya dokumentasi penilaian kinerja karyawan di PT. Indo Pertiwi Mas.

1.5.2 Model Proses Pengembangan Sistem

Model pada proses pengembangan sistem yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu SDLC (*System Development Life Cycle*). SDLC merupakan sebuah metode yang menjelaskan dengan detail alur pengembangan sistem (Arip, 2013). SDLC memiliki fungsi dalam menggambarkan langkah-langkah utama dan alur dari setiap tahapan yang dalam lima kegiatan utama, diantaranya: analisis,

desain, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan (Asri, *et al*, 2014). *Flowchart* metode pengembangan sistem dengan SDLC seperti yang ditunjukkan Gambar 1.1



Gambar 1.1 *Flowchart* SDLC.

Berdasarkan model pengembangan sistem SDLC, maka tahapan penelitian diantaranya:

1. Definisi Kebutuhan

Pada tahap ini, penulis mendefinisikan permasalahan yang akan diteliti sehingga menghasilkan definisi kebutuhan yang selanjutnya akan dilakukan analisis kebutuhan.

2. Analisis Kebutuhan

Hal yang dilakukan dalam tahap analisis kebutuhan yaitu menganalisis permasalahan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan dalam pengembangan sistem pendukung keputusan seperti literatur, data serta bagaimana konsep sistem pendukung keputusan yang akan di kembangkan.

3. Perancangan (*design*)

Pada proses Perancangan (*design*), dilakukan perancangan sistem pendukung keputusan baik dari segi desain *interface* maupun metode yang akan digunakan

dalam pengembangan sistem. Desain *interface* sistem pendukung keputusan dan UML akan dibuat dengan tools online yaitu <https://www.draw.io/>.

4. Pengembangan Sistem

Pada tahap ini, akan di kembangkan sistem pendukung keputusan dengan memakai *Weighted Product* sebagai metode dimana dalam penerapannya akan berbasis *web*. Bahasa pemrograman dalam mengembangkan sistem yaitu PHP dan MySQL dan memanfaatkan *framework* laravel.

5. Pengujian Sistem

Ditahap ini akan dilakukan uji kode program yang telah selesai dibuat. Pengujian dilakukan dengan tujuan yaitu untuk memastikan apakah sistem yang dikembangkan sudah sesuai dan berfungsi dengan baik. Jika sistem sudah berjalan dengan baik maka sistem siap untuk digunakan. Tetapi apabila terjadi kesalahan pada sistem , maka tahap sebelumnya harus diperbaharui.

6. Perawatan Sistem

Tahap ini dilakukan ketika sistem telah dioperasikan oleh *user*. Jika terdapat *error*, maka pengembang akan melakukan perbaikan sistem

1.6 Manfaat

Manfaat dari Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Pertiwi Indo Mas ini yaitu dapat mempermudah dalam mengetahui kinerja karyawan khususnya bermanfaat bagi pihak HRD yang ingin melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Berikut tahapan sistematika dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini.

Bab I Pendahuluan

Bab pertama ini memuat latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, model yang digunakan pada pengembangan sistem dan sistematika penulisan laporan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini memuat tinjauan pustaka dan dasar teori yang diperlukan untuk pengembangan sistem dan mendukung penulisan laporan Tugas Akhir.

Bab III Analisa dan Perancangan Sistem

Bab ini menerangkan tentang bagaimana analisa dan perancangan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan sistem seperti *flowchart*, *activity diagram*, *use case diagram*, *sequence diagram*, *class diagram*, *ERD* dan desain *user interface*.

Bab IV Implementasi dan Pengujian Sistem

Bab ini berisi hasil yang diperoleh dalam penerapan sistem seperti tampilan sistem beserta keterangan, pengujian sistem dan pengujian algoritma agar diketahui apakah sistem dan algoritma sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Bab V Penutup

Bab terakhir memuat kesimpulan yang dapat diambil setelah mengimplementasikan algoritma dan sistem serta saran untuk penelitian berikutnya.