

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan karir karyawan yang jelas dan transparan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keharmonisan suasana kerja dan mempererat tingkat kepercayaan diantara karyawan dan manajemen. Masalah yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan diantaranya subyektifitas pengambilan keputusan, terutama apabila beberapa pegawai memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda.

Karyawan terbaik yang menampilkan nilai-nilai perusahaan dan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kriteria yang memenuhi syarat yang telah ditentukan akan menerima penghargaan sebagai karyawan terbaik di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Namun penentuan karyawan terbaik dilakukan tidak hanya dengan cara penunjukan langsung oleh *management* dan tidak dengan cara penilaian secara subyektif, akan tetapi sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan dalam periode tertentu, dan tentunya akan ada sebuah penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawannya. Agar dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, sehingga dapat menjaga karyawan yang terpilih untuk tetap berprestasi dan juga bisa memicu prestasi

karyawan lainnya agar dapat bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Menurut Wibowo, Permasari dan Hidayah (2015:73) Untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan. Hal yang dicermati yaitu bagaimana cara untuk menentukan multiatribut atau kriteria yang tepat dalam memberikan penilaian terhadap karyawan terbaik. *Multi-criteria decision making* (MCDM) merupakan teknik pengambilan keputusan yang mengandung unsur attribute, obyektif, dan tujuan. Penentuan atribut penilaian yang tepat dan diimplementasikan dalam sistem pendukung keputusan (SPK) mencegah kecurangan dalam penilaian kandidat terbaik agar proses penilaian berjalan tanpa subjektivitas dengan tetap menggunakan objektivitas kualitas kinerja karyawan. Salah satu metode MCDM adalah metode *Profile Matching*. Dimana metode ini merupakan salah satu metode dalam memecahkan permasalahan yang memberikan perangsangan kepada kandidat terbaik dari kriteria - kriteria yang telah dipetakan.

PT Ananda Solusindo Cikarang memilih karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dengan melakukan penilaian kinerja karyawannya setiap tahun. Hal ini dimaksudkan untuk menghasilkan produktivitas, persaingan yang sehat antara karyawan satu dengan yang lainnya, meningkatkan semangat kerja karyawan, meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja (*error rate*), menjaga kualitas, inisiatif dalam bekerja, menjaga integritas perusahaan, serta kolaborasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya serta sebagai bahan pertimbangan *management* untuk proses kenaikan jabatan.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu bagian dari sistem informasi komputer yang digunakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi yang nantinya sistem tersebut akan mengolah data menjadi informasi untuk mengambil sebuah keputusan semiterstruktur maupun tidak terstruktur yang spesifik. Sistem

pendukung keputusan diharapkan dapat membantu seorang pemegang keputusan agar mudah mengambil suatu keputusan seperti masalah yang diatas.

Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam sistem penunjang keputusan adalah metode *Profile Matching*. Metode *Profile Matching* merupakan sebuah metode penelitian yang mengasumsikan bahwa terdapat suatu variabel prediktor ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang akan diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dicapai.

Sehingga penulis memilih penelitian sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* untuk membantu dan menguji apakah metode *profile matching* dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan hal pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pada penelitian ini diterapkan dengan judul **“Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada PT Ananda Solusindo Cikarang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan beberapa masalah yang dapat diangkat yaitu:

1. Apakah *Profile Matching* dapat digunakan dalam penentuan karyawan terbaik di PT Ananda Solusindo Cikarang?
2. Apakah *Profile Matching* dapat mempermudah untuk menentukan siapakah karyawan terbaik di PT Ananda Solusindo Cikarang?
3. Apakah *Profile Matching* dapat digunakan sebagai metode baru dalam menentukan karyawan terbaik di PT Ananda Solusindo Cikarang?

1.3. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dalam pembuatan skripsi ini adalah:

1. Untuk menguji metode *profile matching* dalam menentukan karyawan terbaik di PT Ananda Solusindo Cikarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses penentuan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang.
3. Untuk mengetahui siapa karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang dengan menggunakan metode *profile matching*.
4. Agar dapat mempermudah dalam memutuskan siapa karyawan terbaik di PT Ananda Solusindo Cikarang.

Sedangkan tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Strata Satu (S-1) untuk program studi Sistem Informasi di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Nusa Mandiri yang berlokasi di Jakarta.

1.4. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu data penilaian karyawan di PT Ananda Solusindo Cikarang.

2. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung kepada Manager PT Ananda Solusindo Cikarang bapak Muhammad Sukron.

3. Studi Pustaka

Mempelajari teori yang berhubungan dengan penelitian, sistem pendukung keputusan, *management* perusahaan, metode *profile matching* yang didapat dari buku, jurnal, internet serta data yang didapat dari PT Ananda Solusindo Cikarang.

4. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan lembar kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data nilai pembobotan sebagai perhitungan penerapan metode *profile matching* dalam sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang.

1.5. Ruang Lingkup

Untuk mempermudah penulisan laporan skripsi ini agar lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu kiranya dibuat batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan laporan skripsi ini, diantaranya:

1. Aspek-aspek yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Aspek Produktivitas
 - b. Aspek Kualitas
 - c. Aspek Kerjasama
 - d. Aspek Inisiatif
 - e. Aspek Kehadiran

2. Karyawan yang akan diproses untuk menjadi karyawan terbaik hanyalah untuk karyawan departemen warehousePT Ananda Solusindo Cikarangdigunakan sample sebanyak 40 karyawan yang ada di departemen tersebut.
3. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 1 orang yaitu *Manager* PT Ananda Solusindo Cikarang bapak Muhammad Sukron.
4. Sistem pendukung keputusan ini akan memperoleh hasil karyawan terbaik pada PT Ananda Solusindo Cikarang dengan nilai yang paling tinggi di antara karyawan satu dengan lainnya yang sesuai dengan aspek-aspek atau kriteriayang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Skala penilaian dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk menentukan karyawan terbaik berdasarkan pernyataan di dalam kuesioner yang menjadi nilai dalam sub aspek kriteria yaitu sangat baik bernilai 5, baik bernilai 4, cukup baik bernilai 3, kurang baik bernilai 2, sangat kurang baik bernilai 1.

1.6. Hipotesis

Penentuan karyawan terbaik di PT Ananda Solusindo Cikarangdapat ditentukan dan diuji dengan cara menggunakan pencocokan profil *Profile Matching*.