

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu entitas suatu instansi adalah karyawan. Suatu instansi dapat dikatakan baik jika didukung oleh karyawan yang baik pula. Karyawan terbaik menjadi salah satu penunjang utama demi tercapainya prestasi dari suatu instansi. Karyawan yang baik adalah mereka yang memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga akan menunjang perusahaan untuk meraih kesuksesan. Oleh karena itu, maka Manajer disetiap perusahaan melakukan penilaian atas kinerja dari setiap karyawannya.

Penilaian kinerja karyawan tentunya harus dilakukan dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Setiap perusahaan tentunya memiliki kriteria tersendiri dalam melakukan penilaian terhadap kinerjanya, yang dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

PT. Dwindo Berlian Samjaya adalah salah satu *dealer* resmi kendaraan Mitsubishi di Tangerang dari KTB (Krama Yudha Tiga Berlian Motors), Mitshubishi Motors Cooperation (MMC), Mitsubishi Fuso Truck & Bus Cooperation (MFTBC) dan tergabung menjadi grup usaha dari DETA group.

Sebagai salah satu perusahaan otomotif yang maju, tentu saja peran karyawan sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut. Untuk mencapai kesuksesan bersama, PT. Dwindo Berlian Samjaya selalu berupaya dalam meningkatkan mutu internal secara berkelanjutan agar dapat

bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Salah satu upaya yang sudah dilakukan adalah dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Proses penilaian tersebut masih dilakukan secara manual, sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk pengolahan data. Selain itu penilaian bersifat subyektif dan belum relevan dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga tidak dapat digunakan sebagai sumber dasar pengambilan keputusan.

Menurut Tominanto (2012:1) menyimpulkan bahwa:

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sukoharjo merupakan rumah sakit yang menjadi pusat layanan kesehatan ditingkat Kabupaten Sukoharjo dan sekitarnya. Dokter yang bertugas pada rumah sakit ini terdiri dari dokter umum, dokter spesialis dan dokter gigi. Dalam menentukan urutan dan evaluasi prestasi kinerja dokter, jajaran pimpinan masih menggunakan cara konvensional, dimana penilaian hanya didasari pada unsur DP3 pegawai dengan bobot penilaian (0-100) kemudian jumlah totalnya dibagi dengan jumlah unsur. Penilaian ini masih bersifat subyektif. Salah satu alternatif untuk menghindari penilaian yang bersifat subyektif tersebut adalah dengan menggunakan model penentuan prestasi kinerja dokter berdasarkan kriteria yang ditetapkan adalah model *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Hal tersebut yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “*Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Dwindo Berlian Samjaya*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana membantu manajer dalam penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
2. Bagaimana menghindari penilaian yang masih bersifat subyektif.

3. Bagaimana mendefinisikan kriteria yang mempengaruhi Manajer dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.
4. Bagaimana menguji perhitungan dengan menggunakan *software Expert Choice*.
5. Bagaimana membandingkan masing-masing kriteria berdasarkan tingkat kepentingannya dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud penelitian yang dilakukan adalah :

1. Membantu Manajer dalam penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.
2. Menghindari penilaian yang masih subyektif.
3. Mendefinisikan kriteria yang mempengaruhi Manajer dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji perhitungan dengan menggunakan *software Expert Choice*.
5. Membandingkan masing-masing kriteria berdasarkan tingkat kepentingannya dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat yang telah ditentukan dalam mencapai kelulusan Program Strata Satu (S1) Program Studi Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Nusa Mandiri.

1.4 Metode Penelitian

Berikut beberapa proses yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

A. Observasi

Pengumpulan data dan informasi dengan cara meninjau secara langsung pada PT. Dwindo Berlian Samjaya guna memperoleh data atau gambaran serta keterangan terhadap prosedur penilaian kinerja karyawan.

B. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada Service Manager di PT. Dwindo Berlian Samjaya untuk mendapatkan kriteria penilaian kinerja karyawan.

C. Studi Pustaka

Dilakukan dengan membaca buku referensi, jurnal penelitian serta mengumpulkan studi literatur sejenis yang erat hubungannya dengan tema penulisan skripsi ini.

D. Kuesioner

Dilakukan dengan menyebarkan lembar kuesioner yang diberikan kepada Service Coordinator, Service Manager dan Workshop Head di PT. Dwindo Berlian Samjaya untuk memperoleh data yang digunakan dalam penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

1.5 Ruang Lingkup

Untuk mencegah meluasnya permasalahan yang ada, agar lebih terarah maka dilakukan pembatasan pada masalah yang dikaji. Batasan mengenai kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain sikap, tanggung jawab, kemampuan, kerjasama dan kedisiplinan. Selain itu hasil penilaian kinerja karyawan, dianalisa oleh peneliti dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan hasil perhitungan diuji dengan menggunakan *software* uji (*Expert Choice*) pada *Department Service* ditahun 2015.

1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh yang lebih efektif dengan menggunakan metode AHP dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya.

H_1 : Adanya pengaruh yang lebih efektif dengan menggunakan metode AHP dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya.