

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam hal ini karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah dibebankan kepadanya, namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya, karena dari penilaian tersebut akan diketahui sudah sejauh mana kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan sendiri merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Dari penilaian tersebut maka akan diketahui apakah hasil kerja karyawan memadai dan sesuai dengan standar kinerja, serta dapat dibuat rekomendasi perbaikan untuk ke depannya.

Proses penilaian kinerja diawali dengan menentukan tujuan organisasi, kemudian dilanjutkan dengan analisa kinerja untuk mengetahui harapan pimpinan organisasi dalam pelaksanaan. Pada akhir periode, penilai mengukur kinerja dan melakukan evaluasi, selanjutnya dibandingkan dengan target pekerjaan, kemudian mendiskusikan dan mengkomunikasikan hasil penilaian, dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja. Proses evaluasi kinerja, organisasi dapat menggunakan berbagai macam ukuran yang berbeda untuk perencanaan, pengukuran, dan evaluasi organisasi.

Dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan, perusahaan telah menentukan banyak sekali kriteria, dari banyak kriteria dapat menyulitkan pihak manajemen untuk memberi bobot setiap kriteria oleh karena itu dibutuhkan sebuah sistem pengambilan keputusan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pada suatu perusahaan, maka sumber daya manusia yang harus mempunyai keahlian atau kompetensi untuk meningkatkan prestasi karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas serta kinerja dari suatu instansi adalah peningkatan kinerja dari setiap pegawai, semakin baik kinerja dari pegawai tersebut. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh masing-masing kepala bagian setiap bulannya dan dilaporkan kepada bagian kepegawaian. Bagian kepegawaian akan menentukan dan merekomendasikan kepada Rektor calon pegawai yang berprestasi untuk mendapatkan penghargaan. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem pendukung keputusan dalam pemilihan pegawai berprestasi. Metode yang digunakan untuk seleksi pegawai dipilih metode SAW, karena metode ini menentukan nilai bobot untuk setiap atribut kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik, alternatif yaitu kriteria-kriteria yang ditentukan. indikator penilaian adalah disiplin kerja, disiplin administrasi, keandalan, kedewasaan dan integritas pribadi, semangat kerja, komunikasi dan kerjasama, keteguhan dan prinsip kerja, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan kepedulian terhadap organisasi. Penelitian dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilakukan dengan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu pegawai berprestasi. (Lili, 2015)

Dengan adanya metode *FSAW (Fuzzy Simple Additive Weighting)* dapat mencari alternatif terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. metode *FSAW* sering dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode *FSAW (Fuzzy Simple Additive Weighting)* adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode *FSAW* dapat membantu dalam pengambilan keputusan suatu kasus, akan tetapi perhitungan dengan menggunakan metode *FSAW* ini hanya yang menghasilkan nilai terbesar yang akan terpilih sebagai alternatif yang terbaik

Dengan menggunakan metode *FSAW* ini diharapkan dapat memberikan penilaian lebih akurat karena didasari dengan adanya kriteria dan bobot yang sudah ditentukan dan dapat membantu manajemen dalam memberikan penilaian untuk karyawannya yang akan mendapat reward. Terkait dengan pemilihan beberapa kriteria dalam pengambilan keputusan, penulis tertarik untuk membahasnya dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO MEDIA . JAKARTA”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengidentifikasi masalah yang saat ini dihadapi adalah:

1. Proses penilaian kinerja karyawan yang masih menggunakan cara konvensional belum akurat dalam penilaian prestasi kerja.
2. Belum adanya metode khusus sebagai penunjang penentuan penilaian karyawan berprestasi.

1.3. Maksud dan Tujuan

Dalam hal ini penulis mengemukakan maksud dari penyusunan skripsi, sebagai berikut:

1. Sebagai pengembangan ilmu khususnya metode *FSAW (Fuzzy Simple Additive Weighting)* dan pengembangannya dalam kehidupan sehari-hari.
2. Mempermudah pihak perusahaan dalam menentukan kualitas dan prestasi dari setiap karyawan melalui penilaian kinerja yang dilakukan.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan akademik secara keseluruhan, serta merupakan mata kuliah inti yang harus dipenuhi bagi mahasiswa Program Strata Satu (S1) STMIK Nusa Mandiri.

1.4. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Dan alat penelitian yang digunakan berupa metode survey. Penggunaan metode deskriptif kuantitatif ini disesuaikan dengan penelitian yang memusatkan pada masalah-masalah aktual dengan bentuk hasil akhir berupa angka-angka yang memiliki makna. Adapun tujuan penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga dapat lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat kesimpulan. Dimana hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih valid dan terpercaya.

Dengan menggunakan metode survey peneliti dapat memperoleh fakta-fakta dari gejala yang timbul dan mencari keterangan secara faktual. Dalam metode survey instrumen penelitian menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada kelompok tertentu sesuai dengan sasaran dari penelitian yang nantinya keseluruhan jawaban yang dikumpulkan dan dicatat, diolah, dan dianalisis.

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan:

A. Metode Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung pada PT. Metro Media dengan mengamati penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari 4 penilaian yaitu pendidikan, kepribadian, sosial dan professional yang dilaksanakan oleh Bapak Arfandy Indra selaku Manager Office. Penilaian ini dilakukan dalam 2 cara, yaitu 1) Pengamatan, dimana penilaian ini dilakukan melalui diskusi sebelum melakukan pengamatan, pengamatan selama proses pekerjaan, dan diskusi setelah pengamatan dan 2) Pemantauan, dimana penilaiannya dilakukan melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan karyawan yang dinilai, dan atau wawancara dengan karyawan lainnya.

B. Metode Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab kepada Bapak Arfandy Indra selaku Manager Office di PT. Metro Media. Pertanyaan yang akan ditanyakan berfokus kepada bagaimana cara penilaian kinerja karyawan, kesulitan apa yang dihadapi saat melakukan penilaian, dan apakah data yang telah dikumpulkan dan dihitung tersebut valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

C. Metode Studi Pustaka

Dengan metode studi pustaka ini, penulis mendapatkan sumber data dari buku-buku yang penulis dapatkan di Perpustakaan Nasional, Perpustakaan Nusa Mandiri, Penulis juga menggunakan jurnal yang penulis unduh dari internet yang memiliki ISSN dan Vol yang resmi.

1.5. Ruang Lingkup

Penulis membuat batasan penelitian hanya pada sistem penilaian kinerja terhadap karyawan menggunakan metode *FSAW (Fuzzy Simple Additive Weighting)*, sebagai basis dari pengolahan data penilaian yang dilakukan secara manual. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan kualitas dan prestasi dari setiap karyawan yang bekerja di PT. Metro Media

1.6. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut:

H_0 = Prestasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja

$$R < 0$$

H_1 = Prestasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja

$$R > 0$$