

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia sering dihadapkan pada suatu momen untuk mengambil sebuah keputusan. Kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan cermat akan menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan global dan untuk mengambil sebuah keputusan tentu diperlukan analisis-analisis dan perhitungan yang matang, tergantung dengan banyak sedikitnya kriteria yang mempengaruhi permasalahan yang membutuhkan suatu keputusan. Pengambilan suatu keputusan dengan banyak kriteria memerlukan suatu cara penanganan khusus terutama bila kriteria pengambilan keputusan tersebut saling terkait, untuk itu dibutuhkan suatu model sebelum keputusan diambil.

Dengan bertambahnya mahasiswa baru maka bertambah pula jumlah karyawan yang bekerja. Semakin banyaknya jumlah karyawan maka keanekaragaman karyawan juga semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih karyawan yang berprestasi menurut lembaga dan sulitnya menentukan prioritasnya. Pemilihan karyawan berprestasi dilakukan berdasarkan beberapa faktor penilaian. Faktor penilaian tersebut terdiri dari penilaian kinerja, dan kedisiplinan kerja (kehadiran karyawan).

PT. Mitra Adi Perkasa merupakan salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan fashion, aksesoris dengan harga yang terjangkau. Dalam melaksanakan operasional perusahaan, PT. Mitra Adi Perkasa memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik. Hal ini dimaksudkan untuk

meningkatkan semangat dan memberikan penghargaan kepada karyawan, terutama karyawan yang dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan meningkatkan penjualan produk, tapi kadang perusahaan sedikit di pusingkan dengan penilaian keseluruhan yang sering tidak beda jauh antar karyawan lainnya

Menurut Rivai (2005:66). Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan tentang orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui.

Maka dari itu Penulis tertarik untuk mengambil judul “Sistem Pendukung keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Dengan Metode *Analitycal Hierarchy Proses* (AHP) pada PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam kegiatan ini adalah:

1. Bagaimana melakukan pembobotan dari setiap kriteria, untuk pemilihan karyawan terbaik?
2. Bagaimana menerapkan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam pemilihan karyawan yang sesuai dengan keinginan dan anggaran konsumen.

3. Bagaimana penilaian karyawan terbaik dari konsumen (*eksternal*).

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud yang ingin disampaikan penulis dalam penulisan skripsi ini antara lain:

1. Menggambarkan kemampuan penulis dalam proses system pendukung keputusan (SPK) pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *Analytical Hierarchy Proses*.
2. Memberikan apresiasi atau penghargaan untuk karyawan yang benar-benar memiliki potensi dan kualitas kerja yang sangat baik.
3. Sebagai salah satu alternative untuk membantu HRS (*Humman Resource Supervisor*) untuk menentukan karyawan terbaik.

Sedangkan tujuan penulisan laporan skripsi ini adalah untuk salah satu syarat kelulusan program Starta Satu (S.1) Sekolah Tinggi Management Informatika Dan komputer Nusa Mandiri.

1.4 Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang dapat menunjukkan penyusun Laporan Skripsi, ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Pengamatan (*observattion*)

Penulis melakukan pengamatan ke PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) untuk dapat mengadakan peninjauan langsung dan mengamati proses kerja khususnya pada *Humman resource supervisor* (HRS) sehingga dapat informasi yang jelas mengenai permasalahan dan mengenai data karyawan.

2. Metode Wawancara

Memperoleh data dengan bertanya langsung kepada *Operational Manager* (OM) yang berwenang. Pada metode ini sebelumnya penulis menyusun pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada pegawai terlebih dahulu untuk mengumpulkan data mengenai sistem yang sedang dijalankan di PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling).

3. Studi Kepustakaan

Dalam metode ini penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber referensi baik berupa buku, internet dan sumber lainnya dalam merancang sistem informasi pemilihan karyawan terbaik pada perusahaan tersebut.

4. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner untuk Supervisor area, untuk menilai karyawan dari kepribadian, sikap, kinerja dan kehadiran.

1.5 Ruang Lingkup

Penilaian kinerja merupakan merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, Sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring dengan keberadaan team-team dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan rencana-rencana untuk tujuan dan sasaran.

Dan batasan masalah dalam peulisan skripsi ini adala sebagai berikut:

1. Sistem Pendukung Keputusan ini dibuat dengan ruang lingkup di PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) yang bertujuan untuk memberi rekomendasi untuk penilaian karyawan terbaik.
2. Kriteria yang digunakan penilaian internal, penilaian kinerja dan penilaian eksternal

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Creadibility mempunyai pengaruh dalam pengambilan keputusan Supervisor dalam memilih karyawan terbaik.

H1: Kinerja mempunyai pengaruh dalam pengambilan keputusan Supervisor dalam memilih karyawan terbaik.

H2: Internal mempunyai pengaruh dalam pengambilan keputusan Supervisor dalam memilih karyawan terbaik.

H3: Eksternal mempunyai pengaruh dalam pengambilan keputusan Supervisor dalam memilih karyawan terbaik..