

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan terbaik adalah karyawan 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 atau *best performance staff* di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, seperti yang telah diterapkan oleh *Credit Origination PT. Panin Bank*.

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 atau *performance* 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 Titin Kristiana (2015:161) Kegiatan penilaian kinerja pegawai merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan instansi dimana untuk mengetahui pegawai berprestasi dan kemudian memberikan penghargaan. Untuk itu perlu adanya aspek-aspek seperti disiplin, integritas, prestasi kerja dan lain-lain.

Panin Bank 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 semi terstruktur 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* Terhadap Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada *Credit Origination* PT. Panin Bank”**.

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 Panin Bank?
2. Apakah *Profile Matching* dapat mempermudah menentukan siapakah karyawan terbaik di Panin Bank?
3. Apakah *Profile Matching* dapat digunakan sebagai metode baru dalam menentukan karyawan terbaik di Panin Bank?

1.3. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dalam pembuatan skripsi ini adalah :

1. Untuk menguji metode *profile matching* dalam menentukan karyawan terbaik di Panin Bank.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses penentuan karyawan terbaik pada *Credit Origination* PT. Panin Bank.
3. Untuk mengetahui siapa karyawan terbaik pada *Credit Origination* PT. Panin Bank dengan menggunakan metode *profile matching*.

4. Agar dapat mempermudah dalam memutuskan siapa karyawan terbaik di Panin Bank.

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 Penelitian

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu data penilaian karyawan di *Credit Origination* PT. Panin Bank.

2. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung kepada Manager *Credit Origination* PT. Panin Bank.

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 *Credit Origination* PT. Panin Bank.

5. 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 *Credit Origination* PT. Panin Bank.

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 *Credit Origination* PT. Panin *Bank Retail Banking Group* digunakan sample sebanyak 40 karyawan yang ada di departemen tersebut.
3. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 1 orang yaitu *Manager Credit Origination* PT. Panin Bank.
4. Sistem pendukung keputusan ini akan memperoleh hasil karyawan terbaik pada *Credit Origination* PT. Panin Bank dengan nilai yang paling tinggi di

antara karyawan satu dengan lainnya yang sesuai dengan aspek-aspek atau kriteria yang 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

Berdasarkan ruang lingkup dan aspek-aspek yang telah berjalan pada *Credit Origination* PT. Panin Bank maka hipotesis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀ = Tidak terdapat aspek yang berpengaruh secara positif dalam proses sistem penunjang keputusan penentuan karyawan terbaik pada *Credit Origination* PT. Panin Bank.

H₁ = Terdapat aspek yang berpengaruh secara positif dalam proses proses sistem penunjang keputusan penentuan karyawan terbaik pada *Credit Origination* PT. Panin Bank.