

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang, kemampuan untuk bersaing serta mendapatkan laba. Persaingan di dunia bisnis yang makin kompetitif memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu upaya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan. Agar kualitas para karyawan terjaga dan meningkat, perusahaan perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai berupa pemilihan karyawan terbaik dimana kinerja karyawan dapat diapresiasi oleh perusahaan demi mencapai kemajuan bersama.

Pemilihan karyawan terbaik pada perusahaan saat ini belum berjalan dan dikarenakan terbatasnya waktu serta belum adanya sistem yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik itu sendiri, sehingga penulis mengangkat pemilihan karyawan terbaik menjadi salah satu bahan studi untuk diajukan kepada PT. Aurora Tritunggal Dinamika (ATD).

Untuk menghindari penilaian yang tidak objektif pada saat pemilihan karyawan terbaik perlu adanya suatu metode yang dapat membantu serta memudahkan perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Dalam teknologi informasi, sistem pengambilan keputusan merupakan cabang ilmu yang letaknya diantara sistem informasi dan sistem cerdas. Proses pengambilan keputusan dari berbagai alternatif yang ada maka dibutuhkan adanya suatu kriteria. Setiap kriteria harus mampu menjawab satu pertanyaan penting mengenai seberapa baik suatu alternatif dapat memecahkan suatu masalah yang dihadapi. Salah satu permasalahan pengambilan keputusan yang dihadapkan pada pemilihan karyawan terbaik adalah penilaian kinerja karyawan yang objektif . Banyak metode yang dapat digunakan dalam sistem pengambilan keputusan. Salah satu metode tersebut yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Konsep metode AHP adalah merubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif.

Penulis menjelaskan bahwa salah satu alternatif untuk menghindari penilaian yang bersifat tidak objektif dalam pemilihan karyawan terbaik digunakan aspek penilaian kinerja karyawan yang akan dijadikan kriteria diantaranya sebagai berikut: Penilaian Kinerja Berdasarkan Perilaku (*Behavior Appraisal System*), Penilaian Kinerja Berdasarkan Kinerja (*Personal/ Performer Appraisal System*), dan Penilaian Kinerja Berdasarkan Hasil Kerja (*Result-Oriented Appraisal System*).

Berdasarkan pada uraian di atas, maka perlu dirancang sistem pendukung keputusan berbasis komputer dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang diharapkan dapat membantu pengambil keputusan dalam mendapatkan informasi tentang prosentase karyawan terbaik. Penilaian ini penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, yang mampu dan berpotensi menjadi karyawan terbaik dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi bahwa muncul beberapa masalah dalam penelitian ini :

- a. PT. Aurora Tritunggal Dinamika (ATD) belum menerapkan penilaian terhadap karyawan secara terperinci dan terdata?
- b. Indikator apa saja dalam penilaian kinerja karyawan?
- c. Sudah tepatkah metode yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik pada perusahaan?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud diadakan riset adalah sebagai berikut :

- A. Membantu perusahaan dalam pemilihan karyawan terbaik di PT. Aurora Tritunggal Dinamika.
- B. Menemukan metode dalam penilaian kinerja karyawan yang bersifat objektif.
- C. Memberikan informasi karyawan yang berpotensi.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat kelulusan Program Sarjana Jurusan Sistem Informatika di STMIK Nusa Mandiri Jakarta.

1.4 Metode Penelitian

Langkah awal untuk memulai riset adalah dengan merumuskan masalah yang akan diteliti. Selain itu, dilakukan studi *literature* untuk mendukung riset dengan mengumpulkan dan menggunakan berbagai teori yang sesuai dengan

masalah yang diteliti. Setelah masalah dirumuskan, dan *literature* didapatkan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan responden sebagai pihak penilai kuesioner yang akan digunakan sebagai sumber pengolahan data.

Secara teoritis, metode AHP yang digunakan pada penelitian ini dimulai dengan perancangan hirarki yang berisi kriteria/subkriteria yang berasal dari berbagai *literature*. Setelah hirarki dibuat, langkah berikutnya adalah menilai keseluruhan kriteria, subkriteria, serta alternatif-alternatif yang ada dengan menggunakan kuesioner perbandingan berpasangan.

Setelah semua data didapatkan, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan metode AHP, dengan cara mencari *geometric mean*, *eigen value*, *eigen vector*, *consistency index*, *consistency ratio*, dan *consistency ratio of hierarchy*.

A. Observasi

Adalah proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

Penulis melakukan observasi dengan cara memantau kinerja karyawan dimana penilaiannya dilakukan dengan memperhatikan cara berinteraksi, cara mengatasi masalah, tanggung jawab pekerjaan dan yang berkenaan dengan aspek penilaian secara objektif.

B. Kuisisioner (*Questionnaires*)

Pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner.

Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuisioner dapat didistribusikan dengan dua cara, antara lain: kuisioner secara personal (*Personally Administreted Questionnaires*) dan kuisioner pos (*Mail Questionnaires*).

Dalam melakukan kuisioner penulis mendistribusikannya kepada *Manager Operational* dan *Supervisor Operational* PT. Aurora Tritunggal Dinamika.

C. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dilakukan jika penelitian memerlukan komunikasi atau hubungan dengan responden. Teknik wawancara dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu: melalui tatap muka atau melalui telepon.

Penulis melakukan wawancara dengan cara tanya- jawab langsung dengan Manager Cabang PT. Aurora Tritunggal Dinamika (ATD) yaitu Ibu Csherly Irma Kuswindarti pada tanggal 7 Maret 2017. Pertanyaan yang ditanyakan berfokuskan mengenai profil perusahaan, devisi atau bagian yang ada di perusahaan dan jumlahnya, dan penilaian kinerja karyawan yang dijadikan sebagai indikasi dalam pemilihan karyawan terbaik.

D. Studi Pustaka

Pada teknik pengumpulan data dengan studi pustaka ini, penulis mengumpulkan sumber data dari buku- buku yang penulis dapatkan di Pepustakaan Nusa Mandiri, dari buku penulis yang dibeli dan dipinjamkan dari saudara sebidang ilmu dan jugadari jurnal yang penulis unduh dari internet yang memiliki ISSN dan Vol yang resmi.

E. Teknik Pengolahan Data

Dalam tahap pengolahan data dengan menggunakan metode AHP, terdapat langkah-langkah yang harus dilakukan. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penghitungan geometric mean untuk setiap kriteria/ subkriteria dan alternatif dengan rumus:

$$\text{Geometri Mean} = a_{ij} = (Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_n)^{1/n}$$

- b. Menghitung matriks perbandingan berpasangan untuk kriteria/subkriteria dan alternatif terhadap setiap kriteria/subkriteria dengan.
- c. Perhitungan eigen vector untuk kriteria/ subkriteria dan setiap alternatif lokasi dengan rumus :

$$EV = \frac{\frac{\sum (\text{Vector baris})}{\text{jumlah n Nilai Kolom}}}{n}$$

- d. Perhitungan eigen value untuk tujuan dan kriteria/ subkriteria dengan rumus :

$$\text{Eigen Value } (\lambda \text{ max}) = \sum (\text{jumlah kolom} \times \text{jumlah bobot})$$

- e. Perhitungan uji konsistensi dengan rumus:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

- f. Pengujian konsistensi hirarki dengan rumus:

$$M = CI \text{ Level Tujuan} + [\text{Vector Eigen Tujuan}] (CI \text{ level alternatif})$$

$$\overline{M} = \text{RI Level Tujuan} + [\text{Vector Eigen Tujuan}] \text{ (RI level alternatif)}$$

$$\text{CRH} = \frac{M}{\overline{M}}$$

1.5 Ruang Lingkup

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

- a. Analisis ini ditunjukkan dalam pemilihan karyawan terbaik di PT. Aurora Tritunggal Dinamika (ATD)
- b. Dalam pemilihan karyawan terbaik, metode yang digunakan adalah metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).
- c. Peneliti membandingkan tiga kriteria utama yaitu Penilaian Kinerja Berdasarkan Perilaku (*Behavior Appraisal System*) dengan subkriteria Kepribadian, Disiplin, dan tanggung Jawab. Sementara Penilaian Kinerja Berdasarkan Ciri Sifat Individu (*Personal/ Performer Appraisal System*) dengan subkriteria Kualitas, Kooperatif, dan Motivasi dalam bekerja, dan Penilaian Kinerja Berdasarkan Hasil Kerja (*Result- Oriented Appraisal System*) dengan subkriteria Kecepatan, Ketelitian, dan Pemahaman atau Keahlian dalam bekerja.

Sedangkan pada level Alternatif terpilih lima kandidat karyawan untuk dihitung nilai prioritas terbaik yaitu Muhammad Alvian, Silvia Elkana, Zulfikar Naghi, Aldrian Bagus, dan I Wayan Putra.

1.6 Hipotesis

H_0 : Belum adanya penilaian kinerja serta belum adanya sistem yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik itu sendiri.

H_1 : Dirancang sistem pendukung keputusan berbasis komputer yang diharapkan dapat membantu pengambil keputusan dalam mendapatkan informasi tentang prestasi yang dicapai setiap karyawan untuk menentukan karyawan terbaik.