

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi informasi semakin berkembang dalam segala aspek kehidupan yang pada penerapannya dapat mempermudah pekerjaan manusia. dalam kehidupan sehari-hari manusia sering menemui masalah dalam pengambilan keputusan. Masalah yang muncul dapat berskala besar atau kecil yang sangat berpengaruh dalam hasil keputusan. Sekarang ini manusia mulai mengembangkan sistem yang dapat membantu menentukan alternatif terbaik dalam suatu permasalahan, yaitu sistem pendukung keputusan (SPK) di dalam sistem pendukung keputusan terdapat alternatif, kriteria dan bobot yang digunakan untuk menentukan suatu solusi terbaik.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompetisi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja, dengan penilaian kinerja maka akan diketahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, hal ini dapat digunakan oleh instansi sebagai pertimbangan dalam menentukan karyawan terbaik.

Penilaian kinerja karyawan memiliki indikator dalam proses penilaiannya. Adapun indikator penilaian tersebut adalah sebagai berikut : penilaian umum, penilaian dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner, penilai dapat bersumber dari atasan langsung (Manajer, Bagian Administrasi, Keuangan, Staff, Supir), atasan tidak langsung, rekan kerja, serta pihak yang dilayani pegawai.

tingkat kehadiran, skor kehadiran dihitung berdasarkan persentase jumlah kehadiran yang diambil dari hasil rekapitulasi *finger print*, kemudian dibandingkan antara total waktu kerja yang dicapai pegawai dan jumlah waktu kerja ideal tiap pegawai dikalikan 100%. tingkat pendidikan, jumlah skor yang diperoleh disesuaikan dengan tingkat pendidikan minimal yang dimiliki oleh pegawai pada masing-masing

bidang pekerjaan. pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan. unsur penunjang meliputi, aktifitas yang dilakukan di luar tanggung jawab pekerjaan, yang mendukung pengembangan karir dan pengembangan bakat pegawai, meliputi keterlibatan di masyarakat atau organisasi baik di dalam maupun di luar UPM. pengembangan diri meliputi, berbagai pelatihan yang diikuti pegawai dalam rangka meningkatkan ketrampilan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan. Dari uraian latar belakang tersebut, penulis mencoba membantu permasalahan yang ada di dalam Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mencoba untuk menganalisa dan membuat suatu pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan, sehingga dalam penilaian pada karyawan dapat lebih mudah. Oleh karena itu penulis membantu menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT. CAHAYA IQRA MITRA MANDIRI sebagai bahan penyusun kp dengan judul **"SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAHAYA IQRA MITRA MANDIRI MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas ada beberapa masalah yang akan dibahas dalam laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pengambilan keputusan yang baik dan dapat digunakan untuk pendukung personalia dalam penilaian kerja karyawan di PT. CAHAYA IQRA MITRA MANDIRI?
2. Kriteria apa saja yang digunakan sebagai bahan penilaian dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?
3. Apakah hasil dari penilaian kinerja karyawan di PT. CAHAYA IQRA MITRA MANDIRI?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Analisis sistem hanya terbatas pada sistem penilaian kinerja karyawan pada periode tertentu
2. Sistem yang dibuat berbentuk sistem keputusan
3. Sistem melakukan analisis berdasarkan kriteria lazim yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan
4. Sistem dibuat lebih ditujukan untuk kepentingan industri ( perusahaan ) dan instansi yang melakukan penilaian karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat sistem pendukung keputusan yang baik yang dapat membantu manager dalam melakukan penilaian kinerja seorang karyawan di suatu instansi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Menentukan kelanjutan kerja karyawan di instansi tersebut.
2. Menilai prestasi kerja untuk promosi jabatan yang lebih tinggi.
3. Membuat ranking kerja karyawan.
4. Memantau kualitas kerja dan kedisiplinan karyawan.
5. Menentukan skala upah dan lain-lain.

### **1.6 Metodologi**

Metodologi perancangan sistem dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dilakukan dengan beberapa tahap yaitu mendefinisikan masalah, Menetapkan Prioritas Elemen, sintesis, menghitung konsistensi,

1. Mendefinisikan masalah

Menentukan solusi yang diinginkan lalu menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi. Penyusunan hirarki yaitu menetapkan tujuan yang merupakan sasaran sistem secara keseluruhan pada level teratas.

2. Menetapkan prioritas elemen

Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen yaitu dengan membuat perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.

3. Sitiesis

Untuk memperoleh prioritas secara keseluruhan maka pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan perlu disintesis. Dalam hal ini hal yang dilakukan adalah:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks
- b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
- c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

4. Mengukur konsistensi

Dalam pembuatan keputusan, tingkat konsistensi penting untuk diperhatikan karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal-hal yang dilakukan dalam hal ini adalah :

- a. Mengalikan setiap kolom pada nilai kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada elemen kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
- b. Jumlahkn setiap baris
- c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi elemen prioritas yang bersangkutan
- d. Jumlahkan hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada hasilnya disebut I maks.

## 1.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam proses penelitian ini. Berikut ini adalah metode pengumpulan data yang dipakai dalam proses pengumpulan data

a. Studi pustaka

Yaitu mempelajari buku-buku dan *referensi-referensi* yang dibutuhkan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penyusunan laporan ini.

b. Wawancara

Dilakukan dengan bertanya langsung kepada pihak-pihak yang terkait yang dapat memberikan informasi tentang objek penelitian.

c. Observasi

Yaitu datang langsung ke perusahaan atau instansi yang sedang melakukan penilaian kinerja karyawan.

d. Mempelajari dokumen-dokumen terkait

Yaitu data-data kinerja karyawan dan data persyaratan yang wajib dipenuhi oleh seorang karyawan.

e. Quesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ad