

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada masa kini penilaian kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen SDM dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan sehingga pengelolaan SDM mutlak harus dilakukan. Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan, sehingga penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan untuk mengalokasikan aset perusahaan dengan jelas. Semakin meningkatnya teknologi dan kecepatan arus informasi membuat organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga memacu organisasi atau perusahaan untuk memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

CV XYZ merupakan suatu usaha dalam bidang pelayanan kebutuhan mata yang memenuhi kebutuhan dalam kelainan refraksi maupun fashion semata. Produk yang disediakan oleh CV XYZ berupa kacamata, frame, lensa kontak, obat tetes mata, dan aksesoris. Disamping itu CV XYZ juga menyediakan jasa seperti pemeriksaan mata ditempat, pemasangan frame, dan penyesuaian kacamata. Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis di era 4.0, maka CV XYZ dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dalam menghadapi kompetisi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien, yang akhirnya visi, misi, dan strategi atau tujuan capaian CV XYZ dapat tercapai.



1. Dilarang menjiptip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menaumkan dan menyebutkan sumbernya.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kebutuhan mata, sistem penilaian kinerja pegawai yang digunakan CV XYZ saat ini masih manual yakni berdasarkan laporan sederhana yang ditulis tangan oleh penilai dengan durasi sebulan sekali, oleh karena itu pengerjaannya bisa memakan waktu yang cukup lama karena mencakup 50 karyawan dan kadangkala tidak terdokumentasikan dengan baik bahkan terkesan subjektif berdasarkan relasi antara bawahan dan atasan. Berdasarkan hal tersebut dibutuhkan sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang terdokumentasikan dengan baik dan memiliki dasar metode dalam penerapannya.

Terdapat beberapa metode untuk menyelesaikan permasalahan penilaian kinerja karyawan, antara lain dengan metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)*, *ELECTRE*, *TOPSIS*, *Simple Additive Weighting (SAW)*, *Weighted Product (WP)*, dan masih banyak lagi. Namun penulis memilih Metode *Simple Additive Weighting* yang merupakan salah satu metode pendukung keputusan yang mencari penjumlahan terbobot dari *rating* kinerja pada setiap alternatif pada semua. Alasan penulis memilih Metode *Analytical Hierachy Process* dikarenakan AHP lebih cocok diterapkan pada usaha yang telah menetapkan pembobotan kriterianya serta skala penilaiannya dan yang paling penting lebih mengutamakan kemudahan dalam implementasi.

Dalam proses perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan ini dibutuhkan sebuah *framework* pemrograman yang dapat menghitung data dalam menunjang sebuah sistem pendukung keputusan. Oleh karena itu Sistem ini akan dibuat dengan menggunakan pemrograman PHP serta



*framework Codeigniter* sebagai pilihan. Codeigniter merupakan *framework* yang menyediakan banyak *library* untuk fungsi-fungsi umum, antar muka yang sederhana, dan struktur yang logis .

Berdasarkan latar belakang tersebut dan teknologi yang ada penulis pada tugas akhir ini akan merumuskan dan merancang sebuah sistem penilaian kinerja karyawan pada CV XYZ dengan metodologi Analytical Hierachy Process (SAW) pada sistem penilaian karyawan dan cara kerja framework Codeigniter dalam membangun sistem penilaian karyawan

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah untuk memudahkan penilai dalam menjalankan program penilaian karyawan serta mempermudah pimpinan untuk memeriksa serta memberikan keputusan kepada karyawan sesuai laporan peforma kinerja karyawan yang terintegrasi .

Hak cipta milik IBI KKI (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dalam pengerjaan proyek akhir ini muncul beberapa permasalahan diantaranya adalah :

- 1) Proses Penilaian Kinerja Karyawan masih manual
- 2) Kualitas akurasi hasil Penilaian Kinerja Karyawan kurang
- 3) Penilaian kinerja karyawan
- 4) Data personalia mengenai kinerja karyawan kadang bisa hilang
- 5) Pencarian laporan kinerja karyawan sulit untuk didapatkan.

## C. Batasan Masalah

Batasan masalah yang harus diselesaikan pada proyek akhir ini adalah :

- 1) Proses Penilaian Kinerja Karyawan masih manual sehingga memakan waktu yang lama
- 2) Kualitas akurasi hasil Penilaian Kinerja Karyawan kurang dikarenakan proses penilaian masih manual ditambah faktor banyaknya karyawan yang dinilai
- 3) Penilaian kinerja karyawan terkadang memakan waktu lama dan bermasalah karena proses penilaian masih berupa laporan tertulis
- 4) Data personalia mengenai kinerja karyawan kadang bisa hilang dikarenakan banyaknya jumlah laporan tertulis dalam penilaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 5) Pencarian laporan kinerja karyawan sulit untuk didapatkan karena kesulitan dalam mencari laporan personal mengenai karyawan

#### D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari proyek akhir ini adalah Pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dapat mengolah penilaian kinerja dan tugas tugas karyawan agar dapat didokumentasikan dengan baik dan dijadikan bahan pertimbangan oleh dewan direksi atau manajer dalam hal memberikan penilaian kinerja karyawan.

#### E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Perusahaan

Menunjang bisnis dalam aktifitas mensortir tenaga kerja dengan aplikasi penilaian kinerja karyawan .Aplikasi ini diharapkan dapat memudahkan pihak perusahaan dalam menentukan siapa yang layak dilatih lanjut dan dipercayai untuk tugas penting serta mengurangi isu kualitas tenaga kerja.

##### 2. Bagi Penulis

Manfaat yang diberikan adalah penulis dapat menambah pengetahuan serta pengalaman dalam membuat Sistem SPKK dan menyelesaikan tugas akhir .



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

### 3. Bagi Pembaca

Manfaat yang diberikan adalah pembaca dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang SPKK, serta para pembaca dapat menjadikan laporan ini sebagai bahan referensi untuk penelitian lain yang mungkin akan dilakukan kedepannya.

### 4. Bagi Karyawan

Memberikan feedback tentang kualitas positif dan negative yang ada secara jujur serta transparan dengan harapan terbentuknya kualitas tempat kerja yang bersifat objektif.