

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan operasional. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Susan, 2019). Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar untuk suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kegiatan operasional organisasi tersebut. Maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan dan keberhasilan bagi suatu organisasi.

Kinerja merupakan laporan yang dibuat oleh perusahaan baik untuk orientasi pada keuntungan atau tidak dalam waktu selama satu periode. Kinerja ditentukan dari pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan membentuk strategis organisasi, memperoleh kepuasan pelanggan serta memberikan kontribusi ekonomi (Achyarsyah & Artio, 2021). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan

baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Tirtayasa, 2019). Sementara itu kinerja bagi pegawai adalah kekuatan bertahan. Artinya, pegawai memiliki posisi tawar atas perusahaan, dengan demikian baik kesejahteraan maupun jabatan kerja akan mudah didapatkan. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi pegawai untuk mengeluh soal target, soal komplain, soal penilaian, dan sebagainya. Namun pegawai harus mengautkan diri untuk fokus pada pencapaian kerja (Anggraeni, 2020).

Penilaian kinerja adalah sebuah sarana untuk memperbaiki para bawahan yang tidak melakukan tugas secara efektif dan efisien dan membuat karyawan mengetahui bagaimana posisi dan juga peran supaya tujuan sebuah perusahaan tercapai. Penilaian kinerja dapat menambah motivasi untuk para bawahan untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik sesuai yang diinginkan oleh pimpinan dan juga agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, dikarenakan masing-masing karyawan dapat bekerja menjadi lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Widiastuti et al., 2022). Penilaian kinerja sendiri sudah harus diperhatikan, hal ini dikarenakan penilaian kinerja merupakan sebuah tolak ukur untuk mengetahui bagus atau tidaknya seseorang ketika bekerja. Oleh karena itu kita perlu menerapkan penilain kinerja pada setiap organisasi yang memiliki banyak sumber daya manusia. Kinerja karyawan harus terus dipertahankan dan dioptimalkan guna dapat memberikan kepuasan dalam pelayanan dan proses operasional.

Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya (Arthabawan, 2019). Para petinggi perlu melakukan tindakan bagi para karyawan yang dianggap dapat menghambat atau merugikan bagi pihak perusahaan atau organisasi. Dalam membuat sebuah keputusan itu para petinggi tentunya perlu selalu memperhatikan dan mengawasi kinerja para karyawan dengan seksama.

Seiring dengan perkembangan teknologi, muncul berbagai jenis sistem yang dapat membantu para petinggi untuk membuat keputusan. Sistem merupakan suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedurnya yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu (SIHOTANG, 2019). Sistem penunjang keputusan seperti ini akan sangat membantu para petinggi untuk menentukan sebuah kebijakan. Biasanya sistem seperti ini hanya bertujuan memberikan rekomendasi bagi para petinggi, sehingga keputusan yang diambil oleh para petinggi tidak harus terpaku pada hasil yang diberikan oleh sistem.

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan UD Niaga yang berada di Kota Batam. UD Niaga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasok sembako. Jenis-jenis sembako yang dijual UD Niaga memiliki banyak jenis, mulai dari telur, minyak goreng, gula, jagung, teh, tepung, dan lain-lain. Perusahaan ini

memiliki karyawan yang cukup banyak, sehingga diperlukan penilaian kinerja untuk dapat mempertahankan dan mengoptimalkan proses operasional perusahaan.

Biasanya petinggi atau manajer di UD Niaga yang akan membuat keputusan apakah karyawan tersebut perlu diberikan peringatan atau bahkan diberhentikan. Manajer juga dapat memberikan kenaikan gaji atau bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus. Biasanya manajer akan mengingat-ingat sifat dan perilaku mereka hanya mengandalkan ingatan. Apabila sang manajer tidak dapat mengingatnya, biasanya Ia akan menanyakan kepada kepala gudang atau mandor. Menurut penulis hal seperti ini masih kurang efektif, maka penulis mendapatkan suatu ide yang bertujuan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan.

Dalam proses membantu manajer UD Niaga dalam mengambil keputusan, penulis akan merancang sebuah Sistem Pendukung Keputusan. Dimana Sistem Pendukung Keputusan dapat dijelaskan sebagai proses pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif secara sistematis untuk digunakan sebagai suatu cara pemecahan masalah dengan memanfaatkan teknologi atau sistem tertentu (Kurniawati & Ahmad, 2021). Terdapat beberapa metode yang ada didalam Sistem Pendukung Keputusan, diantaranya adalah sebagai berikut.

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan teknik keputusan yang sederhana dan multi atribut yang paling banyak digunakan. Metode ini didasarkan pada bobot rata-rata. Skor evaluasi dihitung untuk setiap alternatif dengan mengalikan nilai skala yang diberikan kepada alternatif yang atribut dengan bobot kepentingan relatif ditetapkan langsung oleh pengambil keputusan (Marpaung, 2018).

Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah merupakan suatu metode pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L.Saaty. Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multikriteria yang kompleks menjadi suatu hierarki. Hierarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur *multilevel* di mana *level* pertama adalah tujuan, yang diikuti *level* faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya hingga *level* terakhir dari alternatif (Saputra & Nugraha, 2020).

Metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terhadap tingkat *variable predictor* yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi (Kurniawati & Ahmad, 2021).

Dalam perancangan ini penulis akan merancang sistem penunjang keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting*. Hal ini dikarenakan metode ini memiliki sebuah keunggulan berupa dapat dengan mudah dimengerti, lebih fleksibel dan dapat menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks. Alasan lain peneliti memilih metode *Simple Additive Weighting* adalah karena pada kasus penilaian kinerja karyawan akan membandingkan nilai dari setiap alternatif untuk mendapatkan hasil perbandingan alternatif yang terbaik. Selain itu penulis juga memilih metode *Simple Additive Weighting* karena berdasarkan penelitian terdahulu sudah banyak penelitian yang menggunakan metode *Simple Additive Weighting* untuk digunakan dalam proses pencarian alternatif terbaik. Maka metode *Simple Additive Weighting* lebih baik

digunakan daripada menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* maupun *Profile Matching*. Dengan adanya sistem penunjang keputusan ini, maka diharapkan akan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan UD Niaga Batam.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat terlihat masalah yang sedang dialami UD Niaga. Berikut merupakan masalah yang dapat diidentifikasi :

1. Belum adanya sistem yang dapat membantu pengambilan keputusan bagi pimpinan UD Niaga dalam masalah penilaian kinerja.
2. Manajer UD Niaga sulit untuk mengingatkan sifat dan perilaku karyawan untuk menilai kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa rumusan masalah yang penulis temukan, yaitu :

1. Bagaimana cara membantu pekerjaan manajer dalam melaksanakan penilaian kinerja pada UD Niaga ?
2. Bagaimana merancang dan mengimplementasikan metode SAW pada sistem pendukung keputusan kinerja karyawan pada UD Niaga?

1.4 Ruang Lingkup

Berikut merupakan ruang lingkup yang akan dibahas penulis :

1. Sistem penunjang keputusan penilaian kinerja menggunakan metode *Simple Additive Weighting*.
2. Penulis melakukan penelitian di UD Niaga Batam.
3. Sistem akan berfokus untuk membantu pimpinan UD Niaga dalam membuat keputusan penilaian kinerja.
4. Sistem akan dibangun dengan menggunakan bahasa PHP.
5. Sistem yang dirancang akan berbasis *website*.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Membantu pekerjaan manajer UD Niaga dalam proses penilaian kinerja karyawan.
2. Merancang dan mengimplementasikan metode SAW pada sistem pendukung keputusan kinerja karyawan pada UD Niaga.

1.6 Manfaat

Penulis berharap jika penelitian ini akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan serta dapat membantu proses kerja pada UD Niaga.

2. UD Niaga

Sistem yang dirancang pada UD Niaga diharapkan mampu membantu proses kerja pengambilan keputusan dalam perusahaan.

3. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tentang Sistem Pendukung Keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting* kepada para pembaca.

4. Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.