

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dilihat pada saat sekarang ini perkembangan teknologi informasi terutama di Indonesia semakin berkembang. Dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi dapat memudahkan kita untuk mendapatkan informasi yang kita butuhkan dari mana saja, kapan saja, dan dari siapa saja.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu penting untuk meningkatkan produktivitas sebuah lembaga. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawan dibuatlah pemilihan karyawan terbaik, akan tetapi pemilihan tersebut masih dilakukan secara manual. Dengan begitu banyaknya kriteria dan alternatif yang harus dipertimbangkan, biasanya akan menyulitkan dalam pengambilan keputusan sehingga perlu waktu yang cukup lama untuk bisa mengambil keputusan dengan cepat.

Penilaian kinerja harus dilakukan untuk menentukan prestasi setiap karyawan. Proses penilaian kinerja, setiap prestasi karyawan dinilai dari sangat baik, baik, adil, atau lebih sedikit yang dapat diidentifikasi. Penilaian prestasi penting untuk setiap karyawan dan juga berguna untuk perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan lebih lanjut.

Penilaian kinerja berarti bawahan mendapatkan perhatian dari atasan yang mendorong karyawan antusiasme untuk bekerja, selama proses penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif serta tindak lanjutnya. Tindak lanjut dari penilaian kinerja karyawan akan memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, dikembangkan dan atau meningkat untuk remunerasinya.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan semua karyawan secara kuantitatif menggunakan kriteria seperti komitmen, kejujuran, loyalitas, kerjasama dan disiplin. Sementara itu, aspek manajemen yang dinilai adalah kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan. Kerjasama aspek yang dinilai adalah komunikasi, kemampuan adaptasi dan berbagai informasi. Dan pekerjaannya yang dinilai adalah kualitas dan kuantitasnya[1].

Jumlah kriteria yang digunakan di proses penilaian kinerja karyawan membuat manajemen sulit untuk menilai setiap kriteria karyawan terbaik. Karena itu diperlukan metode yang tepat metode yang digunakan untuk menyelesaikan beberapa kriteria di PT STARVI NUSA GEMILANG adalah *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

PT STARVI NUSA GEMILANG memiliki 21 pekerja, tidak semua pekerja di perusahaan tersebut mempunyai jadwal kerja tetap, ada juga beberapa pekerja yang sistem kerja harian lepas. Oleh karena itu sulitnya menentukan karyawan terbaik dalam 2 tahun terakhir. Dari beberapa permasalahan diatas maka dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan untuk menentukan karyawan terbaik.

Berdasarkan semua uraian yang saya tulis maka diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat diakses dengan komputerisasi dan dapat membantu manajemen PT STARVI NUSA GEMILANG menjadi lebih mudah dalam melakukan penilaian kinerja karyawan terbaik yang akan di tentukan menggunakan algoritma (AHP) yang dapat menentukan siapa yang menjadi karyawan terbaik dalam satu bulan. Oleh karena itu, penulis memilih judul **“Sistem Pendukung Keputusan Kinerja Karyawan Terbaik Menggunakan Algoritma Analytical Hierarchy Process Berbasis Web Pada PT STARVI NUSA GEMILANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemilihan karyawan terbaik masih dilakukan secara manual.
2. Banyaknya kriteria dan alternatif yang harus dipertimbangkan dalam pemilihan karyawan terbaik sehingga perlu waktu lama dalam mengambil keputusan menggunakan algoritma AHP.
3. Sistem penilaian kinerja karyawan belum dapat terintegrasi dengan sistem.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang sedang di hadapi, peneliti merumuskan beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini :

1. Bagaimana merancang sebuah sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik pada PT STARVI NUSA GEMILANG.
2. Bagaimana menerapkan metode AHP untuk menentukan karyawan terbaik pada PT STARVI NUSA GEMILANG.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penulis membuat batasan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Sistem yang dibuat di peruntukkan untuk mencari karyawan terbaik.
2. Data laporan karyawan terbaik dapat disajikan secara online.
3. Algoritma yang digunakan dalam penilaian karyawan terbaik adalah AHP.
4. Sistem pendukung keputusan berbasis web.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berikut tujuan dan manfaat dari penelitian yang dapat penulis rumuskan.

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membangun suatu sistem informasi untuk mencari karyawan terbaik dengan menggunakan algoritma AHP.
2. Untuk menentukan karyawan terbaik PT STARVI NUSA GEMILANG.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Membantu manager dalam pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik.
2. Membantu manager untuk menerima laporan lebih cepat setelah menggunakan sistem yang telah dibuat.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa metode dan format yang terbagi ke dalam beberapa bab, yang terdiri dari :

Bab I Pendahuluan

Bab satu ini menguraikan beberapa teori-teori yang mendukung topik penelitian dan meliputi hal-hal yang berhubungan dengan penelitian dan sistem.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung topik penelitian dan meliputi hal-hal yang berhubungan dengan penelitian dan sistem yang di buat.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian dan kerangka pikiran , metode pengumpulan data dan metode analisis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan proses perancangan, implementasi dan pengujian. Dari perancangan dan analisis program, gambaran rancangan secara umum dan analisis kebutuhan perangkat lunak dalam pembuatan sistem.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran untuk perbaikan sistem dan pengembangan lebih lanjut dari hasil penelitian ini.

