

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan aset yang berharga, dimana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan manusia yang baik dan pemimpin ikut berperan dalam pengelolaan manusia tersebut.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan yang baik maka produktivitas perusahaan pasti akan tetap terjaga dan semakin meningkat. Oleh sebab itu kegiatan ini dilakukan untuk memberikan motivasi yang sangat bermanfaat bagi suatu perusahaan untuk karyawan terbaik, sebagai tanda ucapan terima kasih perusahaan terhadap kinerja karyawan dan agar dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan tersebut [1].

Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan karena berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong karyawan semangat untuk bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut dari penilaian kinerja dimungkinkan karyawan dipromosikan dan atau balas jasanya dinaikkan [2].

PT. Bintang Ezella Sejahtera adalah suatu perusahaan perdagangan umum dan jasa yang memasarkan alat-alat rumah tangga seperti kompor gas, gas portabel, panci serbaguna dll, dengan menggunakan brand yang bernama Ezella.

Pada proses seleksi karyawan terbaik PT. Bintang Ezella Sejahtera dilakukan penilaian untuk karyawannya dimana terdapat bobot penilaian di setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan, bobot tersebut ialah absensi, sikap, loyalitas, disiplin dan keahlian. Selama ini dalam proses penilaian karyawan terbaik bagian *Human Resource Manager* (HRD) mengalami kesulitan karena masih menggunakan cara manual dengan memberi form penilaian kepada masing - masing kepala bagian dengan menggunakan kertas.

Proses ini kurang efektif. Selain itu, dengan perhitungan akurasi penilaian karyawan terbaik yang lama, menimbulkan unsur penilaian yang subjektif.

Salah satu seleksi yang bisa digunakan dalam menggunakan sistem pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*) adalah perhitungan akurasi berbasis komputer yang interaktif dalam membantu pengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tak terstruktur [3]. Dengan sistem pendukung keputusan seleksi dalam penilaian karyawan terbaik akan lebih efektif dan bersifat objektif.

Sistem pendukung keputusan yang penulis gunakan untuk penilaian karyawan terbaik diselesaikan dengan metode *k-Nearest Neighbor*. Metode yang dipilih adalah metode *k-Nearest Neighbor* karena seleksi penilaian karyawan terbaik digolongkan ke dalam masalah yang bersifat *multiobjectif* (ada banyak tujuan yang ingin dicapai) dan *multicriteria* (ada banyak kriteria untuk mencapai tujuan). Melalui metode *k-Nearest Neighbor* perusahaan dapat menentukan sendiri bobot kepentingan dari masing – masing kriteria.

Algoritma *k-Nearest Neighbor* adalah salah satu algoritma yang sederhana untuk memecahkan masalah klasifikasi, algoritma *k-Nearest Neighbor* sering menghasilkan hasil yang kompetitif dan signifikan [4]. Dengan menggunakan metode *K-Nearest Neighbor* maka perhitungan akurasi ini diharapkan dapat membantu Perusahaan untuk dapat mempermudah dalam penilaian karyawan terbaik.

*Confusion Matriks* banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan klasifikasi berdasarkan algoritma atau pengamatan manusia dibandingkan dengan standar emas (atau pengukur “benar”) seperti klasifikasi oleh seorang ahli [5]. Pengukuran terhadap kinerja suatu perhitungan akurasi klasifikasi merupakan hal yang sangat penting. Kinerja perhitungan akurasi klasifikasi menggambarkan seberapa baik perhitungan akurasi dalam mengklasifikasi data.

Sistem pendukung keputusan penilaian terbaik tidak dimaksudkan untuk mengantikan fungsional seorang manajer atau pimpinan dalam mengambil keputusan tetapi hanya untuk membantu dan menjadi referensi bagi manajer atau pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan secara lebih cepat dan objektif, sesuai kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Alternatif pilihan yang

didapat diharapkan memberikan daftar referensi kepada pembuat keputusan sebelum mengambil suatu keputusan akhir.

Demi terwujudnya sebuah perhitungan akurasi pendukung keputusan yang tepat sasaran dan transparansi, dibuatlah sebuah perhitungan akurasi yang mengimplementasikan algoritma *k-Nearest Neighbor* untuk hasil akhir yang diharapkan dengan nama “**Implementasi Metode *k-Nearest Neighbor* Penilaian Karyawan Terbaik di PT. Bintang Ezella Sejahtera**”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah ke dalam point – point di bawah:

1. Atasan PT. Bintang Ezella Sejahtera masih melakukan penentuan penilaian karyawan terbaik secara manual dengan menggunakan kertas.
2. Membutuhkan waktu yang lama dalam memproses menyusun seluruh penilaian karyawan terbaik.
3. Belum adanya klasifikasi perhitungan akurasi penilaian karyawan terbaik dengan banyaknya kriteria dan bobot.

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, penulis merumuskan masalah utama penelitian ini ialah bagaimana melakukan seleksi penilaian karyawan terbaik dengan klasifikasi perhitungan akurasi dengan banyaknya kriteria?

## 1.4. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dan manfaat yaitu untuk mengetahui diperuntukan dan hal apa yang didapat dari penelitian tersebut.

### 1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Memperoleh data yang akurat untuk bagian HRD sebagai evaluasi kinerja karyawan dan menentukan kenaikan gaji. Promosi jabatan serta bonus setiap tahunnya bagi karyawan.

2. Membangun perhitungan akurasi pendukung keputusan untuk mempermudah dan menentukan penilaian karyawan terbaik pada perusahaan secara akurat dengan mengimplementasikan Metode *k-Nearest Neighbor*.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sangat terbantu dengan adanya penilaian kinerja karyawan ini mempermudahkan untuk menentukan karyawan terbaik serta mengevaluasi setiap karyawan di perusahaan.
2. Mengetahui kinerja setiap karyawan PT. Bintang Ezella Sejahtera dengan akurat dan meminimalisir kesalahan data dengan adanya perhitungan akurasi ini.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membatasi pembahasannya hanya pada:

1. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bintang Ezella Sejahtera dan sesuai prosedur dan kriteria penilaian karyawan terbaik yang terdapat pada perusahaan tersebut.
2. Pengolahan metode yang dibuat hanya sebatas untuk perhitungan klasifikasi untuk penilaian karyawan terbaik dengan jangka waktu yang singkat.
3. Objek penelitian berupa data karyawan dilakukan klasifikasi perhitungan akurasi dengan sampel 2 orang.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan dibagi dalam lima bab gambaran masing-masing yang akan dijelaskan di bawah ini.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi penjelasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan perhitungan akurasi dalam penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menjelaskan tentang konsep dasar dari sebuah sistem informasi yang akan dibahas dalam ruang lingkup penelitian terutama yang berhubungan dengan penerapan konsep dalam perhitungan akurasi tersebut.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang pengumpulan data, metode yang diimplementasikan pada penelitian yaitu metode pengembangan sistem baik perangkat lunak maupun perangkat keras.

### **BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai perhitungan akurasi dari hasil analisis dan metode yang diterapkan untuk klasifikasi penilaian karyawan terbaik.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisi tentang beberapa kesimpulan yang didapatkan dari hasil pembahasan bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang dapat dikembangkan atau dilakukan sebagai penerapan untuk perusahaan kedepannya.