

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bersamaan dengan bertumbuhnya tingkatan kompetisi di masa kesejagatan ini, industri dituntut buat mempunyai manajemen yang profesional alhasil bisa bersaing dengan segar serta kritis paling utama dalam mengalami para rivalnya. Perkembangan kemajuan ilmu wawasan serta teknologi bisa dipakai oleh manajemen dalam melajukan kemajuan industri, alhasil bisa tingkatkan energi saing yang besar pada industri. Aktivitas manajemen biasanya berbentuk upaya buat menggapai tujuan badan dengan metode menggunakan pangkal energi yang terdapat.

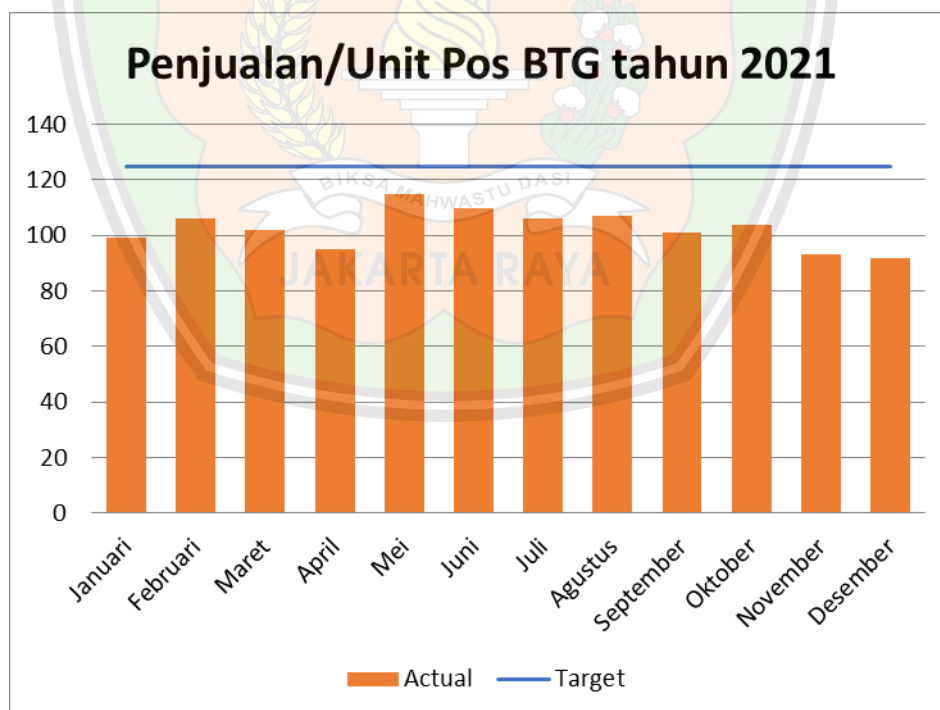
Disisi lain industri mempunyai bermacam tipe pangkal energi yang diatur cocok dengan prinsip kemampuan serta ekonomisasi. Salah satu pangkal energi yang jadi atensi penting pada dikala ini merupakan pangkal energi orang (SDM). Pangkal energi orang menggenggam andil yang amat berarti dalam pendapatan tujuan industri. Pangkal energi orang pula wajib diatur dengan atensi yang serupa begitu juga perihalnya dengan pangkal finansial, modal, serta materi dasar. Pangkal energi orang mempunyai kemampuan selaku pelopor dalam badan industri, sebab orang jadi perencana, pelakon, serta eksekutif dari tujuan industri. Tujuan industri hendak susah terkabul tanpa terdapatnya andil dari orang walaupun alat- alat pendukung pencapai tujuan itu amatlah mutahir. Industri sepatutnya mempunyai pangkal energi orang yang bermutu supaya bisa senantiasa bersaing serta menggapai visi serta tujuan dari industri.

PT Federal International Finance (FIF) Group Pos Bantargebang adalah perusahaan yang bergerak di sektor *finance* dengan melakukan pelayanan pembiayaan ulang sepeda motor (Dana Tunai). Pada tahun 2021 performa kinerja dari seluruh karyawan marketing di pos bantargebang belum berhasil mecapai target yang ditentukan, sehingga penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada pos bantargebang menjadi perhatian khusus untuk PT. FIF Group.

Tabel 1.1 Data penjualan/unit pos bantargebang tahun 2021

Penjualan/Unit PosBTG tahun 2021			
Bulan	Target	Actual	Persentase
Januari	125	99	79%
Februari	125	106	85%
Maret	125	102	82%
April	125	95	76%
Mei	125	115	92%
Juni	125	110	88%
Juli	125	106	85%
Agustus	125	107	86%
September	125	101	81%
Oktober	125	104	83%
November	125	93	74%
Desember	125	92	74%

Sumber : Dokumentasi PT. FIF GROUP (2021)



Gambar 1.1 Grafik penjualan/unit pos bantargebang tahun 2021

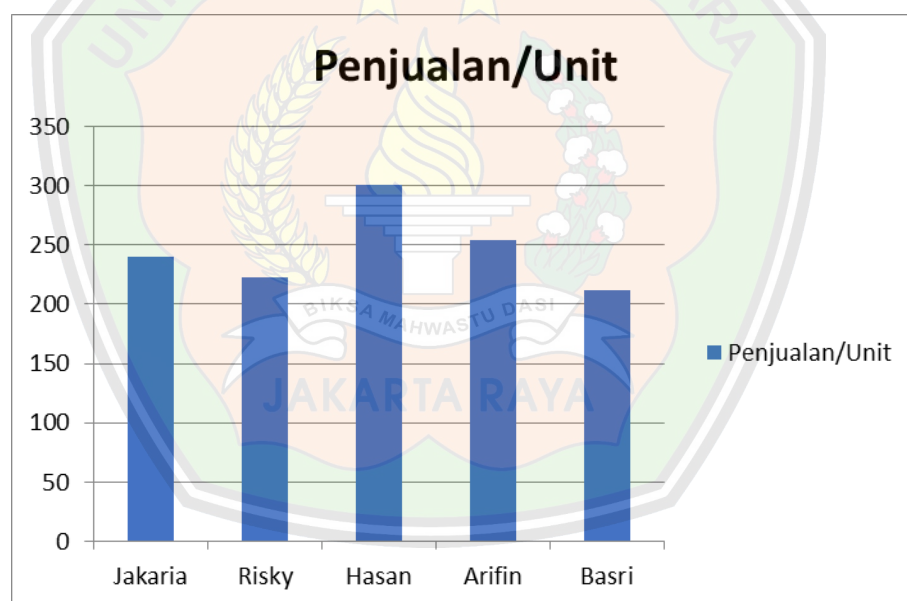
Sumber : Pengolahan Data (2021)

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa pada 1 tahun sebelumnya, hasil penjualan/unit dari tim marketing belum berhasil mencapai target pada tiap bulannya, dimana target yng ditetapkan untuk tiap bulannya adalah 125 unit. tidak tercapainya target penjualan disebabkan oleh menurunnya performa kinerja dari seluruh karyawan di tim marketing.

Tabel 1.2 Data penjualan/unit tim marketing

Hasil Penjualan/Unit tim Marketing	
Nama	Penjualan/Unit
Jakaria	240
Risky	223
Hasan	301
Arifin	254
Basri	212

Sumber : Dokumentasi PT. FIF GROUP (2021)



Gambar 1.2 Grafik penjualan karyawan marketing

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Selanjutnya pada pos bantargebang memiliki 5 karyawan yang tergabung didalam tim marketing, dimana dari tiap karyawan memiliki hasil penjualan yang berbeda-beda. Analisis evaluasi kemampuan pegawai spesialnya pada tim marketing yang dilaksanakan oleh FIF Group Pos Bantargebang belum cukup optimal dikarenakan belum terdapatnya pembobotan kepada patokan evaluasi

kemampuan pegawai. Dengan adanya penilaian tersebut harapannya bisa memberikan motivasi untuk semua pegawai supaya dapat membagikan hasil yang maksimum buat industri. Melihat permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian untuk melakukan analisis penilaian kinerja karyawan dengan memakai tata cara AHP. Dimana dengan menggunakan metode AHP penulis melakukan Analisa masalah dengan menguraikan tiap kriteria secara detail sehingga penulis mampu mengambil keputusan dengan kritis dan tepat.

Pada riset sebelumnya yang menggunakan metode AHP, berdasarkan hasil penilaian tata cara AHP diseleksi sebab dikira sanggup menuntaskan permasalahan multi patokan. Dari hasil pengetesan sistem ini, bisa dikenal kalau sistem ini bisa berjalan dengan bagus pada dikala melaksanakan cara evaluasi kemampuan karyawan cocok dengan berat patokan yang sudah ditetapkan. (Kurniawan, 2019)

Penelitian terdahulu yang menggunakan metode AHP Dengan memakai tata cara AHP itu diperoleh angka akhir buat tiap alternatif Suplier A 39%, Suplier B 12% serta Suplier C 49%. (Handayani & Darmianti, 2017)

Penelitian terdahulu selanjutnya dengan menggunakan metode AHP, Hasil riset membuktikan kalau sistem yang dibentuk sanggup membagikan hasil kalkulasi dengan cara otomatis cocok dengan hasil kalkulasi yang dicoba dengan cara buku petunjuk. Diharapkan dengan sistem yang didesain bisa menolong pemilik ketetapan yang bertabiat adil serta pada cara evaluasi kemampuan karyawan yang lebih berdaya guna. (Saefudin & Wahyuningsih, 2017)

Selanjutnya tujuan dari riset ini merupakan melaksanakan analisis evaluasi kemampuan pegawai dengan memakai tata cara AHP buat mengetahui performa seluruh karyawan tim marketing sehingga perusahaan dapat mengetahui karyawan yang layak untuk mendapatkan *reward* dengan harapan dapat meningkatkan seluruh kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis akan memberikan informasi tentang masalah yang akan difokuskan sebagai bahan penelitian :

1. Belum adanya analisis penilaian kinerja karyawan di PT. FIF pos bantargebang.
2. Belum adanya pemilihan karyawan terbaik di PT. FIF pos bantargebang.

1.3 Rumusan Masalah

Bersumber pada kerangka balik serta pengenalan permasalahan diatas.

Kesimpulan permasalahan pada riset ini merupakan :

1. Bagaimana menganalisis penilaian kinerja karyawan dengan metode *analytical hierarki process* (AHP) di PT. FIF pos bantargebang?
2. Bagaimana menentukan pemilihan karyawan terbaik di PT. FIF pos bantargebang?

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah ini digunakan untuk mencegah meluasnya pembahasan, sedangkan batasan masalah yang ada didalam penulisan ini ialah:

1. Riset ini dilaksanakan di PT. FIF Group pos bantargebang terfokus pada penilaian kinerja karyawan marketing.
2. Metode untuk menganalisis penilaian yaitu *analytical hierarki process*(AHP).

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh PT.FIF pos bantargebangmaka, tujuan yang mau digapai lewat riset ini merupakan:

1. Melakukan analisis penilaian kinerja karyawan di PT. FIF pos bantargebang dengan menggunakan metode AHP.
2. Melakukan penentuan pemilihan karyawan terbaik di PT. FIF pos bantargebang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari riset ini diharapkan bisa berguna untuk mahasiswa, universitas serta industri. Ada pula khasiatnya merupakan :

1. Untuk Industri, selaku bahan masukan untuk industri dalam menerapkan strategi penilaian performa karyawan.

2. Untuk Penulis, sebagai alat buat mempraktikkan ilmu serta pengetahuannya yang telah di dapatkan saat melaksanakan kegiatan perkuliahan terhadap lingkungan kerja.

1.7 Waktu dan Tempat Penelitian

Riset ini dicoba di di kantor FIF Pos Bantargebang yang beralamat di Jl. Pramuka No 120 RT04 RW04 , Sepanjang jaya , kecamatan Rawa lumbu Kota Bekasi.

1.8 Metode Penelitian

Dalam menjalankan penelitian penulis melakukan pengambilan data-data milik perusahaan dengan menerapkan beberapa metode atau teknik yang selanjutnya data-data tersebut diolah atau di analisis, teknik dan metode yang penulis lakukan didalam pengambilan data-data di antaranya adalah :

1. Metode Studi Pustaka
Dalam metode ini data yang diperoleh berasal dari data yang tersimpan berupa catatan, laporan, dan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan kasus kecelakaan kerja.
2. Metode Studi Lapangan
Kegiatan yang penulis lakukan pada metode ini adalah dengan cara berinteraksi langsung kepada karyawan marketing yang bekerja di PT. FIF pos bantargebang.
3. Metode Observasi
Kegiatan yang penulis lakukan dimetode ini yaitu pengamatan dan pencatatan buat mengenali kasus apa saja yang berlangsung untuk selanjutnya di analisa, tetapi tidak melakukan tanya jawab dengan siapapun.
4. Metode *Interview*
Kegiatan yang terakhir yaitu penulis akan melaksanakan pengumpulan informasi informasi dengan mengajukan sebagian persoalan pada yang berhubungan dengan penelitian ini untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan.

1.9 Sistematika Penulisan

Buat mempermudah dalam membagikan cerminan mengenai isi riset ini, hingga pengarang membuat penataan penyusunan selaku selanjutnya :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam ayat ini menyuguhkan pengantar kepada permasalahan yang hendak diulas yang terbagi atas kerangka balik, pengenalan permasalahan, kesimpulan permasalahan, batas permasalahan, tujuan permasalahan, khasiat riset, penataan penyusunan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam ayat ini menyuguhkan kajian pustaka yang mengandung materi materi serta pandangan yang dipakai selaku alas dan jalan keluar permasalahan.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam ayat ini berisikan mengenai gimana informasi riset didapat dan gimana menganalisis informasi. Oleh sebab itu pada ayat ini menjabarkan mengenai posisi riset, metode pengumpulan informasi, bagan alir serta analisis.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam ayat ini bermuatan hasil riset dan pengerjaan ataupun kalkulasi informasi serta analisa kepada hasil- hasil yang sudah didapat pada bab- bab lebih dahulu.

BAB V. PENUTUP

Dalam ayat ini bermuatan kesimpulan yang sudah diterima dari hasil ulasan serta mengantarkan saran- saran buat koreksi dari permasalahan itu.

DAFTAR PUSTAKA

Memuat berbagai sumber refensi buku, jurnal dan lain-lain penulis jadikan untuk pedoman paduan peulisan.