

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian terpenting dalam menaikkan produktivitas kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia seperti karyawan memiliki kompetensi yang sangat tinggi sebab keahlian akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Karyawan merupakan penjual jasa pikiran serta tenaganya untuk mendapat kompensasi yang besarnya sudah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan wajib serta terikat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai perjanjian.

Pada saat karyawan diterima, kemudian ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah menilai kinerja karyawan tersebut. Salah satu dari faktor penting dalam perusahaan adalah penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). Penilaian kinerja karyawan penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Adanya penilaian kinerja karyawan sehingga para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sebagai akibatnya mendorong mereka untuk lebih semangat dalam bekerja, asalkan proses penilaian kinerja karyawannya lebih terbuka dan lebih objektif dalam menilai kinerjanya. Dalam penilai kinerja karyawan perusahaan memiliki standar khusus dalam penilaian kinerjanya, penilaian yang dilakukan mempunyai kriteria yang sudah ditentukan. Dalam penilaian kinerja karyawan harus dilakukan menggunakan dengan cara membandingkan target (hasil kerjanya) tentunya dengan menggunakan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang sudah ditetapkan selama periode tertentu. Setiap perusahaan tentunya mempunyai kriteria tersendiri dalam melakukan evaluasi terhadap kinerjanya, yang dirancang baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan seperti PT. Graha Prima Mentari Medan. PT. Graha Prima Mentari Medan merupakan salah satu perusahaan yang berkecimpung pada bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) yang berlokasi di Medan. Perusahaan tersebut merupakan *dealer* resmi coca-cola yang beroperasi sejak tahun 2017 dengan mempekerjakan karyawan sebanyak 36 orang. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara dengan manajer di PT. Graha Prima Mentari Medan, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya. Sistem yang berjalan di PT. Graha Prima Mentari Medan masih terkendala dalam penilaian kinerja karyawan. Kendala yang dihadapi adalah manajer kesulitan dalam menilai kinerja karyawan dikarenakan banyaknya karyawan yang dinilai. Selain itu data mengenai kinerja karyawan dalam proses penilaian kinerja karyawan yang masih dilakukan secara manual serta pengolahan datanya belum menggunakan program aplikasi dalam mengambil keputusan dalam pengolahan datanya. Untuk memudahkan dan mempercepat penyelesaian dalam menentukan penilaian kinerja di perusahaan, maka sangat dibutuhkan sebuah sistem yang bisa mengelola dan menyeleksi faktor-faktor tersebut secara objektif supaya didapatkan hasil keputusan yang akurat, tepat dan cepat.

Sistem Pengambilan Keputusan didesain untuk mendukung semua tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, dan memilih pendekatan yang dilakukan dalam proses pengambilan keputusan, sampai hingga mengevaluasi pemilihan alternatif menggunakan konsep logika (Pareda Susanti & Montolalu, 2019). Terjadinya pengambilan keputusan karena banyaknya alternatif pilihan atau tindakan, sehingga perusahaan harus memilih salah satu diantara alternatif-alternatif tersebut yang merupakan hasil keputusan terbaik. Ada beberapa metode dalam pengambilan keputusan diantara: *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), *Analytic Hierarchy Process* (AHP), dan *Simple Additive Weighting Method* (SAW).

Sebelumnya pernah dilakukan juga penelitian menggunakan metode *Simple Additive Weighting* tetapi memakai kasus yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susanti Pareda (2019), tentang pemilihan karyawan teladan dan

penelitian yang dilakukan Edi Ismanto (2017), tentang perbandingan penerimaan karyawan. Metode *Simple Additive Weighting* sesuai untuk proses pengambilan keputusan karena bisa memilih nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian selanjutnya yang dilakukan adalah proses perbandingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif terbaik. Kelebihan lain dari model *Simple Additive Weighting* dibandingkan dengan model pengambilan keputusan yang lain terletak di kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih baik karena didasarkan nilai kriteria dan bobot preferensi yang telah ditentukan (Ismanto & Effendi, 2017).

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan tentang kinerja karyawan, diantaranya yang dilakukan oleh Mujiastuti dan Nur (2016), “Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)”. Terdapat sepuluh kriteria yang menghasilkan bobot $W = 1; 1; 0,6; 0,6; 1; 1; 0,6; 1; 1; 0,6; 1$. Hasil yang diperoleh dari sistem yang terbentuk, akan memberikan alternatif penilaian bagi para pengambil keputusan untuk penilaian kinerja karyawan (Rully Mujiastuti & Hasbi, 2019).

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan memiliki 5 indikator dalam proses penilaiannya. Adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut: 1). Kehadiran harian seperti izin, alpha, sakit dan mangkir, 2). Kriteria sikap/etika dapat dinilai berdasarkan surat peringatan yang diterima oleh karyawan, 3). Kriteria Kerajinan (kedisiplinan waktu) dapat dinilai berdasarkan keterlambatan jam masuk dan pulang kerja lebih awal dari jam yang telah ditentukan berdasarkan hasil rekapitulasi mesin absen, 4). Masa kerja, berupa seberapa lama seorang karyawan sudah bekerja dalam perusahaan, 5). Kuantitas kerja, ialah hasil kerja target pekerjaan karyawan.

Penelitian ini untuk membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan, menggunakan metode *Simple Additive Weighting* di PT. Graha Prima Mentari Medan. *Simple Additive Weighting* merupakan metode yang dipergunakan dalam sistem pendukung keputusan yang bisa mengatasi permasalahan yang mempunyai atribut yang banyak. Model *Simple Additive*

Weighting dapat memberikan solusi dari suatu situasi yang kompleks, dengan memberikan bobot prioritas terhadap kriteria atau usulan. Maka dari itu untuk membantu manajer perusahaan agar tidak terjadi kesalahan dan kesulitan dalam menilai kinerja karyawan maka akan dibangun Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan yang akan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* untuk membantu manajer.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tersebut, penulis memilih metode *Simple Additive Weighting* yang nantinya diharapkan mempermudah proses penilaian kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh PT. Graha Prima Mentari Medan. Berdasarkan uraian di atas, penulis memilih judul skripsi “**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Graha Prima Mentari Medan Dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting***”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Belum adanya suatu sistem untuk menghitung proses penilaian kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari.
2. Masih kurangnya kriteria dalam menilai kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan.
3. Proses penilaian kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan masih bersifat satu arah atau masih bersifat subjektif.
4. Penilaian kinerja di PT. Graha Prima Mentari Medan masih tergolong rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang melanggar aturan dari perusahaan.

1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini adalah menetapkan metode *Simple Additive Weighting* sebagai metode perhitungan penilaian kinerja karyawan pada PT. Graha Prima Mentari Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka persoalan yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana merancang sistem penilaian kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan?
2. Bagaimana menerapkan metode *Simple Additive Weighting* pada penilaian kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan?
3. Bagaimana implementasi sistem kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan?

1.5. Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Metode untuk penelitian ini adalah dengan metode *Simple Additive Weighting*.
2. Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah kriteria kehadiran, kriteria sikap, kriteria kedisiplinan, masa kerja dan kuantitas kerja.
3. Sistem pendukung keputusan ini dibuat berbasis web dengan bahasa pemrograman PHP serta dengan menggunakan *database MySQL*.
4. Responden penelitian ini merupakan staf (karyawan pimpinan) yang membidangi penilaian kinerja Pegawai di PT. Graha Prima Mentari Medan.

1.6. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Merancang sistem penilaian kinerja karyawan di PT. Graha Prima Mentari Medan.

2. Untuk mengetahui kriteria-kriteria penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan di PT. Graha Prima Mentari Medan.
3. Untuk mengetahui implementasi sistem penilaian kinerja karyawan yang sedang berlangsung di PT. Graha Prima Mentari Medan.

1.7. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi mahasiswa, untuk meningkatkan kemampuan analisis dan berpikir yang lebih sistematis dan dapat mengaplikasikan dan memecahkan masalah sebelum memasuki dunia kerja khususnya dalam hal penilaian kinerja dengan metode *Simple Additive Weighting*.
2. Manfaat bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk membantu perusahaan dalam penilaian kinerja karyawan.
3. Bagi Departemen Matematika UNIMED, untuk menambah jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi literatur dan referensi penelitian bagi peneliti-peneliti selanjutnya di Departemen Matematika.