



# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan juga mempengaruhi perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Pemilihan karyawan terbaik merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawannya[1]. Apresiasi yang diberikan bisa berupa pemberian bonus atau kenaikan gaji sehingga hal ini dapat memacu kinerja karyawan untuk semangat menjalani tugasnya. Dengan adanya pemilihan karyawan terbaik membuat karyawan yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja tidak baik dapat memperbaiki kinerjanya.

PT KAI Logistik *Express* (KALOG) adalah anak perusahaan yang dibentuk oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang bergerak pada bidang pelayanan distribusi logistik berbasis kereta api dengan kemasan bisnis *door to door service* untuk memberikan pelayanan yang paripurna bagi pelanggan kereta api. Fungsi dan peran KALOG terhadap jasa layanan yang telah disediakan oleh induknya adalah sebagai pencipta nilai tambah (*value-added creator*) sepanjang rantai nilai (*value chain*) layanan distribusi logistik, termasuk layanan yang telah disediakan oleh KAI, seperti angkutan barang dan gudang[2].

Untuk memberikan kepuasan kepada para pelanggan, dibutuhkan karyawan yang berkualitas. Pemilihan karyawan yang berkualitas didapat dari penilaian kinerja karyawan. Pada PT KALOG penilaian kinerja seharusnya dilakukan oleh manajer dengan menggunakan formulir penilaian berdasarkan kriteria penilaian Kedisiplinan, Kriteria Kejujuran, Kriteria Kerjasama, dan Kriteria Komunikasi. Dari form penilaian tersebut kemudian diolah sehingga menghasilkan data karyawan yang terbaik dari sisi kinerja.

Namun pada pelaksanaannya manajer kantor mengalami kendala dalam memantau kinerja karyawannya dikarenakan kondisi manajer yang tidak setiap saat berada di kantor dan sering melakukan dinas ke luar kota. Sehingga untuk melakukan penilaian didelegasikan oleh asisten manajer sebelum diserahkan kepada manajer melalui *email* atau media sosial. Dengan penilaian yang menggunakan aplikasi pengolahan

data biasa akan ada kemungkinan terjadi kendala seperti kesalahan perhitungan karena salah memasukkan rumus perhitungan, kekeliruan memasukkan bobot nilai, bahkan bisa terjadi kehilangan data serta kecurangan seperti pemalsuan penilaian dan pencurian data hal ini dikarenakan komputer yang di pakai untuk penilaian menggunakan komputer umum. Dengan dibuatkannya sistem ini dapat mencegah kecurangan yang mungkin dapat terjadi karena terbatasnya akses untuk mengubah data nilai. Dalam Penelitian ini kriteria yang digunakan masih menggunakan kriteria yang disebutkan di awal dengan menambahkan dua kriteria yaitu Kriteria Tanggungjawab dan Kriteria Kebersihan.

Masalah yang ditangani pada penelitian ini adalah pembuatan sistem yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja karyawan sehingga dapat menghindari adanya pencurian data, pemalsuan data, dan lain sebagainya. Sebagai upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada dibuatlah Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode MAUT. Metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) adalah suatu metode perbandingan kuantitatif yang biasanya mengkombinasikan pengukuran atas resiko dan keuntungan yang berbeda. Metode MAUT menggunakan skala antara 0 sampai 1, sehingga dapat mempermudah dalam proses penilaian kinerja karyawan, dengan 0 mewakili nilai terburuk dan 1 mewakili nilai terbaik.

## **1.2 Tujuan dan Manfaat**

### **1.2.1 Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Membangun sistem pendukung keputusan penilaian pemilihan karyawan terbaik PT KAI Logistik Express Cilacap.
2. Mengimplementasikan metode *Multi Attribute Utility Theory* ke dalam sistem pemilihan karyawan terbaik

### **1.2.2 Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Memudahkan *manager* untuk memantau kinerja karyawan dari jarak jauh.
2. Memudahkan asisten untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.
3. Mencegah terjadinya kehilangan data, kecurangan dan pencurian

data nilai serta memudahkan perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat disebutkan rumusan masalahnya adalah “Bagaimana membangun sebuah sistem yang dapat digunakan sebagai pendukung keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik PT KAI Logistik Express Cilacap?”

### **1.4 Batasan Masalah**

Ada pun batasan masalah yang akan digunakan dalam penelitian Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dalam Memilih Karyawan Terbaik, yaitu :

1. Sistem ini hanya terdapat 3 tingkatan level user yaitu asisten *manager* sebagai operator atau admin, *manager* sebagai penerima laporan dan memberikan hasil keputusan lalu karyawan hanya bisa menerima laporan hasil penilaian. Dengan user berjumlah 12 orang.
2. Sistem ini hanya digunakan untuk perhitungan penilaian kinerja karyawan.
3. Sistem ini hanya dapat digunakan untuk lingkungan kerja cabang Cilacap.
4. Sistem ini hanya menerapkan Kriteria Kedisiplinan, Kriteria Kejujuran, Kriteria Kerjasama, Kriteria Komunikasi, Kriteria Tanggungjawab, dan Kriteria Kebersihan.

### **1.5 Metodologi dan Perencanaan Sistem**

Dalam pengembangan sistem pendukung keputusan ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif melalui berbagai tahapan, yaitu tahapan pengumpulan data dan pengembangan pada sistem.

#### **1.5.1 Pengumpulan Data**

Melakukan wawancara dan observasi dengan narasumber yang terkait untuk memperoleh informasi, serta menentukan studi pustaka guna mendapatkan sumber-sumber teori untuk penelitian ini.

### **1.5.2 Pengembangan Sistem**

Pengembangan Sistem untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode *prototype*. *Prototyping* merupakan metode pengembangan perangkat lunak, yang berupa model fisik kerja sistem dan berfungsi sebagai versi awal dari sistem. Dengan metode *prototyping* ini akan dihasilkan *prototype* sistem sebagai perantara pengembang dan pengguna agar dapat berinteraksi dalam proses kegiatan pengembangan sistem[3].

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada sistematika penulisan laporan tugas akhir terdapat beberapa sub bab yang akan menjelaskan permasalahan dan dijelaskan pada setiap sub bab. Berikut merupakan sistematika penulisan laporan tugas akhir :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, tujuan dan manfaat, rumusan masalah, batasan masalah, metodologi serta sistematika penulisan laporan tugas akhir.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menjelaskan tinjauan pustaka yang berupa referensi-referensi dari beberapa jurnal ilmiah yang telah dilakukan sendiri atau oleh orang lain dan landasan teori untuk membangun Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Website.

#### **BAB III METODOLOGI DAN PERENCANAAN SISTEM**

Pada bab ini berisi beberapa pertimbangan dalam pembuatan sistem yaitu analisis dari sistem, analisa kebutuhan sistem, data penelitian, perencanaan antar muka serta skenario pengujian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan sistem yang telah dibuat dan sudah melewati tahap pengujian serta kuisioner yang telah dibuat.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk pengembangan sistem selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Daftar Pustaka berisi sumber-sumber yang dipakai untuk inspirasi dan dirujuk dalam menuliskan menuliskan atau menyusun laporan Tugas Akhir dalam pembuatan sistem pendukung keputusan berbasis web.

**LAMPIRAN**

Lampiran berisi hal-hal yang dirasa perlu dan penting untuk dilampirkan dalam rangka mendukung dalam membaca dan memahami isi buku Tugas Akhir dalam pembuatan sistem pendukung keputusan berbasis web.

*Halaman Sengaja Dikosongkan*