

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT Tunas Dwipa Matra (TDM) merupakan distributor dan perawatan Sepeda Motor Honda di Lampung dan juga berperan sebagai *main dealer* Honda yang ada di Lampung, yang bertanggung jawab untuk pendistribusian dan perawatan Sepeda Motor Honda yang ada di seluruh dealer cabang. Berdirinya sebuah perusahaan di dasarkan pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sebagaimana yang dilakukan oleh PT Tunas Dwipa Matra, berbagai cara dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya adalah dengan memantau kinerja karyawan agar dapat ditingkatkan. Kegiatan pemantauan tersebut dilaksanakan oleh departemen *People Development* pada PT Tunas Dwipa Matra. Dalam memantau kinerja karyawan, departemen *People Development* mengadakan uji kompetensi pada seluruh cabang yang ada di Lampung. Pelaksanaan uji kompetensi tersebut menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang merupakan metrik finansial ataupun non-finansial yang digunakan departemen untuk membantu dalam menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran perusahaan (Parmenter, 2010).

Uji kompetensi ini dilaksanakan oleh departemen *People Development* sesuai kebutuhan perusahaan yaitu ketika *General Manager* melihat data performa penjualan motor Honda yang dikirimkan setiap bulan pada sebuah cabang menunjukkan grafik tertentu, bisa berupa penurunan jumlah penjualan, jumlah penjualan yang selalu standar, ataupun peningkatan jumlah penjualan. Pada pelaksanaan uji kompetensi, materi uji kompetensi berbeda antara departemen satu dan departemen lainnya. Hasil uji kompetensi tersebut akan menentukan 5 buah keputusan, diantaranya keputusan pertama adalah mendapatkan bonus berupa uang tunai diluar gaji, kedua mendapatkan kenaikan gaji, ketiga promosi kenaikan jabatan, keempat untuk pergantian penempatan karyawan dengan membandingkan pencapaian KPI karyawan dengan jabatan yang sama dan lokasi karyawan ditempatkan, kelima untuk karyawan yang belum mencapai nilai skor minimal KPI

yaitu 70 akan diikuti sertakan dalam training dan kemudian setelah training selesai dilaksanakan akan diikuti sertakan kembali pada uji kompetensi periode selanjutnya.

Pengelolaan data nilai hasil uji kompetensi selama ini dirangkum dalam lembar rekap nilai hasil uji kompetensi, kemudian data nilai tersebut diinputkan ke dalam *Microsoft Office Excel*, sebelum disimpan dalam *Microsoft Office Excel* dilakukan perhitungan untuk menentukan skor akhir pencapaian KPI seorang karyawan sesuai jabatannya, metode perhitungan KPI tersebut merupakan perhitungan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, kemudian setelah skor akhir didapat, maka data nilai skor akhir disimpan dalam file excel, yaitu satu file excel untuk satu cabang dan untuk satu periode uji kompetensi kemudian disimpan berdasarkan tanggal. Dari proses tersebut terdapat beberapa kendala diantaranya *staff People Development* mengalami kesulitan dalam memajemen penyimpanan data nilai hasil uji kompetensi karna banyaknya data hasil uji kompetensi dan pimpinan *People Development* mengalami kesulitan dalam pemantauan dan pengumpulan data hasil uji yang dibutuhkan untuk mendapatkan sebuah grafik pencapaian KPI sebagai penunjang dalam proses pengambilan keputusan selain itu peserta uji kompetensi tidak dapat langsung melihat nilai hasil uji kompetensi yang dilaksanakan secara *realtime*.

Melihat permasalahan diatas, diperlukan sebuah *dashboard* yang disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan pimpinan berdasarkan pencapaian indikator KPI yang telah ditetapkan sehingga berdasarkan data yang dimiliki mampu memberikan informasi secara cepat dan akurat. *Dashboard* menyediakan akses cepat untuk menyampaikan informasi terstruktur secara aktual dalam bentuk laporan. (Rainer & Cegielski, 2007).

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mencoba untuk menganalisa permasalahan yang terjadi dan penulis menetapkan judul penelitian ini adalah “*Sistem Informasi Dashboard Kinerja Karyawan Berdasarkan Nilai Hasil Uji Kompetensi Berbasis Web Sebagai Penunjang Dalam Pengambilan Keputusan (Studi Kasus : PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung )*”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mempermudah *staff People Development* dalam manajemen proses penyimpanan data nilai hasil uji kompetensi dan mempermudah pimpinan *People Development* dalam pemantauan dan pengumpulan data hasil uji yang dibutuhkan untuk penunjang dalam proses pengambilan keputusan?
2. Bagaimana mempermudah karyawan dalam melihat hasil penilaian uji kompetensi secara real time setelah data diinputkan?
3. Bagaimana merancang dan membangun Sistem Informasi Dashboard Kinerja Karyawan Berdasarkan Nilai Hasil Uji Kompetensi Berbasis Web Sebagai Penunjang Dalam Pengambilan Keputusan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah membangun suatu model pengambilan keputusan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) adalah :

1. Untuk membangun sistem informasi *dashboard* kinerja karyawan berdasarkan hasil uji kompetensi berbasis web yang dapat membantu *staff People Development* dalam menginputkan dan manajemen data nilai hasil uji kompetensi.
2. Untuk membantu mempermudah pimpinan *People Development* dalam memantau pencapaian KPI karyawan diseluruh cabang yang ada dilampung dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

### **1.4 Batasan Masalah**

Penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan dalam penelitian ini, agar pembahasannya tidak terlalu luas atau menyimpang. Penelitian ini hanya dibatasi pada :

1. Penelitian dilakukan pada departemen *People Development* PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.
2. Sistem dashboard akan digunakan *Middle Manajemen* dalam hal ini pimpinan *People Development* untuk mempercepat pengumpulan data skor akhir pencapaian KPI karyawan yang dibutuhkan sehingga mempercepat proses pengambilan keputusan.
3. Perhitungan yang dilakukan perusahaan dalam menentukan pencapaian skor akhir kinerja karyawan dengan melakukan perkalian antara nilai hasil uji kompetensi dikalikan dengan bobot nilai KPI yang sudah ditentukan langsung oleh perusahaan sebelumnya dengan satuan (%) maka akan didapat skor sementara, setelah itu dilakukan penjumlahan skor sementara maka didapat skor akhir, kemudian pada skor akhir tersebut diterapkan *Traffic Light System* untuk memudahkan dalam menampilkan pencapaian skor akhir KPI karyawan yang lulus dan yang belum lulus.
4. Sistem akan diterapkan untuk cabang yang berada di seluruh wilayah Lampung.
5. Metode penilaian yang digunakan perusahaan dalam uji kompetensi menggunakan *Key Performace Indicator* (KPI) sebagai indikator pencapaian kinerja karyawan.
6. Dalam penelitian ini penulis berfokus pada satu perspektif yaitu perspektif proses bisnis internal dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang ada

dalam perusahaan, maka yang disoroti adalah ukuran keberhasilan karyawan melalui pencapaian KPI karyawan dalam uji kompetensi, sehingga tidak membahas ukuran keberhasilan karyawan pada perspektif lain seperti keuangan perusahaan, pelanggan dan perspektif (*learning & growth*).

7. Alternatif pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor cabang PT Tunas Dwipa Matra yang ada di Lampung, dan kriteria dalam penelitian ini adalah indikator kunci untuk performa karyawan atau KPI yang harus dicapai nilainya dalam uji kompetensi yang diadakan oleh departemen *People Development*, indikator tersebut berbeda untuk setiap jabatannya.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian skripsi ini adalah :

1. Dapat membantu mempermudah *staff* dalam menginputkan dan mengelola data nilai hasil uji kompetensi.
2. Diharapkan mempercepat pimpinan *People Development* dalam mencari data nilai pencapaian KPI yang dibutuhkan untuk membantu proses pengambilan keputusan.
3. Dapat mempermudah peserta uji kompetensi untuk mengetahui hasil uji kompetensi yang dilaksanakannya secara cepat dan akurat sesuai nilai yang diinputkan *staff* kedalam sistem.
4. *Output* dashboard yang ditampilkan untuk pimpinan berupa Pie Chart yang menginformasikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan

yang menampilkan persentase jumlah karyawan dengan empat kondisi yaitu persentase karyawan yang belum lulus, persentase karyawan yang berhak mendapat bonus, kenaikan gaji dan promosi jabatan, kemudian persentase tersebut dipisahkan untuk setiap jabatan. Pimpinan juga dapat melihat data skor pencapaian KPI seluruh karyawan yang dapat disortir sesuai kebutuhan kemudian data yang dibutuhkan akan ditampilkan untuk kemudian dapat di cetak pada kertas.

5. *Output* bagi karyawan kantor cabang berupa laporan skor akhir dan detail dari skor akhir uji kompetensi.