

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) terus dirasakan sebagai salah satu asset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan. Karena SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu semakin baik modal sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut (Darudiato, 2007).

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, tidak hanya dituntut kemajuan bisnis atau penggunaan teknologi yang canggih, tetapi juga perlu diperhatikan dari sumber daya manusianya, yaitu bagaimana sebuah perusahaan dapat memiliki aset berupa sumber daya manusia yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu sistem informasi sumber daya manusia bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, baik itu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan, pengembangan karyawan maupun penilaian kinerja karyawan (Darudiato, 2007).

Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dengan penilaian kinerja akan diketahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan (Liesdiana dan Mauliana, 2017).

Karyawan merupakan salah satu komponen paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang,

kemampuan untuk bersaing serta mendapatkan laba. Tidak ada satu perusahaan yang mampu bertahan bilamana perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari kapasitas karyawan (pekerja) yang melakukan pekerjaan diperusahaan tersebut (Ritonga, 2013).

Sumber daya manusia pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dalam sistem penilaian kinerja karyawan perpanjangan kontrak karyawan, dan pemutusan karyawan kontrak yang berjalan terdapat kelemahan-kelemahan yaitu proses penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual dan proses pengolahan datanya belum menggunakan program aplikasi dalam mengambil keputusan tetapi menggunakan masih menggunakan berkas dalam pengolahan datanya sehingga membutuhkan waktu sampai dua minggu, sehingga memakan waktu yang cukup lama. Selain itu, penilaian kinerja karyawan yang masih bersifat subyektif sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang sesuai dengan sumber daya manusia dan pihak perusahaan kesulitan dalam menentukan penilaian kinerja karyawan. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah : absensi, tanggung jawab, *atitute* atau sikap, penampilan dan komunikasi. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dibuat aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Computer Based Decision Support System* (DSS) merupakan salah satu bagian dari sistem informasi yang berguna untuk meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan. Permasalahan yang

umum dijadikan objek pada SPK ada yang bersifat semi terstruktur atau terstruktur (Murti, 2015).

Adapun penelitian sebelumnya yang mirip dengan penelitian ini adalah Wahyudi dkk, 2015 meneliti tentang pengangkatan karyawan menjadi karyawan tetap dan kontrak karyawan yang akan berakhir pada PT. Imanuel Surya Utama. menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Siregar dan Prabowati, 2015 meneliti tentang pemberhentian karyawan harian lepas menjadi kendala CV Mitra Abadi Jaya Tangerang, penelitian ini menghasilkan sistem pendukung keputusan pemberhentian karyawan harian lepas menggunakan metode SAW. Penelitian Liesdiana dan Mauliana, 2017 meneliti tentang sistem yang terkomputerisasi untuk membantu dan mempermudah *supervisor call center* dalam melakukan penilaian kinerja dan menentukan kelanjutan kontrak kerja *agent call center*.

Metode SAW adalah metode mencari penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Zein, 2014).

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diperlukan sistem informasi sumber daya manusia untuk penilaian kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) menggunakan metode SAW, sehingga dapat mempermudah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dalam menentukan karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis menemukan beberapa perumusan masalah yaitu

1. Bagaimana merancang dan membangun sistem informasi sumber daya manusia untuk penilaian kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)?
2. Bagaimana menerapkan metode SAW dalam sistem informasi sumber daya manusia?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih terarah maka penulisan memberikan batasan masalah yaitu :

1. Kriteria yang digunakan adalah : absensi, tanggung jawab, *attitude* atau sikap, penampilan dan komunikasi.
2. Penelitian ini hanya membahas sistem informasi Sumber Daya Manusia untuk Perpanjangan kontrak, dan pemutusan kontrak Karyawan.

## 1.4 Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini membahas tentang sistem informasi sumber daya manusia berbasis web. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah belum pernah ada penelitian yang membahas tentang sistem informasi sumber daya manusia berbasis web untuk keputusan dalam sistem penilaian kinerja karyawan dalam masa perpanjangan kontrak karyawan, dan pemutusan karyawan kontrak menggunakan Metode SAW.

## **1.5 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Membangun sistem informasi sumber daya manusia untuk penilaian kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) sehingga dapat mempercepat dan mempermudah dalam menilai kinerja karyawan.
2. Menerapkan metode SAW pada sistem informasi sumber daya manusia untuk penilaian kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan diri dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam membuat aplikasi dan perancangan sistem untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan S1 Jurusan Sistem Informasi pada Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bagi dunia akademik, penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan dari ilmu-ilmu yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan dan dituangkan dalam bentuk penulisan ilmiah.
3. Bagi pengguna, penelitian ini diharapkan dapat mempermudah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dalam menentukan karyawan terbaik.