

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

PT Wahana Rahardja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan seperti semen, suplai material dan alat tulis kantor selain itu PT Wahana Rahardja juga bergerak di bidang distributor tunggal produk beton ringan, operasional pabrik tepung ikan, trading dan suplai kebutuhan pangan yang beralamatkan di Jalan Ikan Tenggiri No. 51 Bandarlampung. PT Wahana Rahardja memiliki fungsi untuk menciptakan sumber daya yang lebih baik dan produktif yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan (Hasan, 2018).

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari bidang manajemen lainnya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian dan perencanaan usaha pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan, bila dikelola secara profesional akan sangat menentukan mutu dan kesuksesan perusahaan. Dengan kata lain penilaian yang dilakukan dengan perhitungan yang efektif akan memperoleh sumber daya yang baik untuk jangka waktu yang panjang. Saat ini prosedur penilaian untuk mengukur kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja masih dilakukan secara manual yaitu berdasarkan analisa dari atasan, melihat dari cara bekerja, serta juga melihat dari absensi harian masing – masing karyawan.

Sehingga permasalahan yang terjadi adalah hasil penilaian untuk kinerja dari masing – masing karyawan masih bersifat subjektif dan memerlukan waktu

yang cukup lama karena belum menggunakan metode perhitungan untuk mengukur kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Carlos, et.al (2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Scoring System, kriteria penilaian yang digunakan yaitu kehadiran, setoran, komplain, dan kasus pelanggaran sehingga didapat hasil yang dapat membantu driver management dalam menentukan kebijakan dan degradasi dalam mengambil keputusan untuk pemberian intensif setiap tahunnya. Selain itu juga menurut penelitian dari Hanum (2013) dengan menggunakan Metode *Profile Matching*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan untuk rekrutmen pegawai dapat menghasilkan informasi yang lebih akurat sehingga dapat membantu pihak perusahaan dalam menentukan siapa saja yang pantas dan sesuai untuk menduduki jabatan yang disediakan oleh perusahaan.

Mengingat bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam menciptakan sumber daya yang lebih baik dan produktif, maka penulis ingin menggunakan metode *Scoring System* dan *Profile Matching* untuk penilaian kinerja karyawan yang dapat membantu dalam mengambil suatu keputusan yang objektif. Dengan demikian penulis akan mengangkat judul tentang : **“Analisis Perbandingan Untuk Mengukur Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Scoring System* Dan *Profile Matching* pada PT Wahana Rahardja”**.

## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis ingin merumuskan permasalahan yang ada yaitu :

1. Bagaimana membuat standar penilaian kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja ?
2. Bagaimana hasil perbandingan kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja dengan menggunakan metode *Scoring System* dan *Profile Matching* ?

## **I.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Analisis perbandingan hanya sebatas mengukur kinerja karyawan.
2. Kriteria yang digunakan meliputi kecerdasan, sikap kerja dan perilaku.
3. Tools yang digunakan untuk menguji metode adalah Matlab r2015a.

## **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk dapat menentukan metode yang paling tepat dalam mengukur kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja antara metode *Scoring System* dan metode *Profile Matching*.
2. Untuk membantu bagian manajemen sumber daya dalam memberikan keputusan alternatif yang lebih akurat dalam mengukur kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja untuk memilih karyawan yang dipilih untuk menempati suatu jabatan tertentu pada PT Wahana Rahardja.

### **I.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Dapat mengetahui tingkat kinerja dari masing – masing karyawan pada PT Wahana Rahardja.
2. Dapat meningkatkan efektivitas dalam pembuatan keputusan khususnya bagi pihak manajer sumber daya dalam menciptakan sumber daya yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **I.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Laporan Skripsi ini sebagai berikut.

#### a. Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### b. Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi kajian terhadap teori dan penelitian – penelitian yang sama sebelumnya.

#### c. Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian lokasi dan tempat penelitian dan juga tahapan – tahapan sistematis yang digunakan selama melakukan penelitian.

#### d. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini akan membahas tentang hasil analisis data yang mencakup tentang pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja.

e. Bab V Kesimpulan Dan Saran

Bab ini akan membahas kesimpulan berdasarkan penelitian dan saran yang nantinya akan digunakan oleh perusahaan dalam hal mengukur kinerja karyawan pada PT Wahana Rahardja.

f. Daftar Pustaka

Berisi daftar referensi yang digunakan dalam penelitian ini, baik jurnal, maupun buku.

g. Lampiran

Berisi instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data seperti form wawancara, form kuisisioner, form observasi maupun perhitungan dalam pengukuran kinerja karyawan.