

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dan wajib ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Sumber daya manusia inilah yang akan berperan sebagai penggerak dari bisnis tersebut. Pengelolaan dari sumber daya manusia ini akan memengaruhi tingkat keberhasilan bisnis. Dengan pengelolaan yang baik, diharapkan organisasi akan berjalan dengan baik pula.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi subjek inti dalam setiap bisnis, sehingga seringkali pegawai yang dibutuhkan dalam instansi haruslah memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Kinerja merupakan perwujudan nyata dari kemampuan dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengerjakan tugas yang berasal dari perusahaan (Amida & Kristiana, 2019). Aspek yang dilihat dari kinerja seseorang bukan hanya dilihat dari hasil yang didapatkan, akan tetapi faktor lain seperti tingkah laku juga dapat menjadi salah satunya.

Menurut Schuler dan Jackson (1997) yang dikutip dalam jurnal Hernawati dan Shefiana (Husnayain, 2018), penilaian kinerja (performance assessment) mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang menilai, mengukur, dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku maupun hasil, hal ini juga termasuk dengan tingkat kehadiran. Penilaian ini memiliki tujuan untuk mengetahui produktifitas seorang pegawai dan kemampuannya dalam bekerja sama sehingga dapat ditentukan apakah masih bisa memberikan kontribusi dan manfaat untuk organisasi baik untuk masa sekarang maupun yang akan datang. Hasil dari penilaian kinerja pegawai juga dapat menjadi acuan untuk keputusan-keputusan yang membutuhkan nilai pegawai untuk memutuskannya seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan, pemberian bonus, dan lain sebagainya.

Seperti halnya industri lain, Toko Naila yang beroperasi di bagian desain dan printing juga memiliki klasifikasi untuk pegawainya. Dengan toko yang

cukup besar serta sering dikunjungi, hal tersebut mengharuskan toko untuk memiliki banyak pegawai yang diatur sesuai dengan keahlian masing-masing. Bukan hanya keahlian, tetapi kinerja pegawai juga menjadi klasifikasi dalam pemilihan pegawai. Penilaian kinerja pada pegawai di toko Naila masih dilakukan secara manual atau hanya sekedar dilihat dari hasil yang diperoleh. Penilaian kinerja juga hanya dilihat dari kehadiran pegawai saja. Penilaian tersebut kurang efektif karena hanya dipandang dalam satu aspek saja. Penilaian kinerja akan menjadi lebih efektif jika dilihat dari banyak aspek misal tingkah laku dan etos kerja. Permasalahan lainnya yaitu tidak adanya metode yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, sehingga ranking dari pegawai hanya dilihat dari poin hasil dan absensi saja. Karena penilaian dilakukan secara manual, dengan pegawai yang cukup banyak, hal itu akan memakan waktu lama dan membuatnya tidak efisien.

Dilihat dari permasalahan yang ada, penulis ingin membuat sebuah sistem yang dapat menilai kinerja pegawai, dimana instansi dapat langsung mengetahui apakah kinerja pegawai tersebut termasuk bagus ataupun buruk, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat keputusan. Tidak seperti sistem lain yang hanya berfokus pada satu pengambilan keputusan, dalam sistem tersebut, orang yang berhak atau admin akan dapat mengganti kriteria yang diperlukan sehingga kriteria dapat disesuaikan dan digunakan untuk berbagai macam pengambilan keputusan yang berbeda-beda. Sistem juga memungkinkan untuk menilai kinerja pegawai sekalipun terdapat tambahan data penilaian pegawai sehingga jumlah pegawai yang semula berjumlah sekitar 12 orang yang kemungkinan akan terus bertambah seiring dengan berkembangnya toko tidak menjadi penghambat dalam kinerja sistem tersebut.

Untuk membangun sistem tersebut, penulis membutuhkan suatu metode yang digunakan dalam penghitungan penilaian kinerja pegawai. Penulis akan menggunakan algoritma *multi attribute utility theory* dalam membuat sistem tersebut. *Multi attribute utility theory* atau yang biasa disingkat dengan MAUT adalah salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan yang memiliki keuntungan dengan penghitungan yang sederhana. Metode ini akan mengubah

kepentingan atau kriteria dalam suatu nilai numerik dengan skala 0-1, dimana nilai 1 merupakan pilihan terbaik dan 0 yang terburuk (Aldo et al., 2019).

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, dapat diambil rumusan masalah yaitu: Bagaimana membangun sistem penilaian kinerja pegawai toko Naila menggunakan metode *multi attribute utility theory*?

## 1.3 Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan yang akan dicapai yaitu: Membangun sistem pendukung keputusan dalam kinerja pegawai dengan metode *multi attribute utility theory*.

## 1.4 Batasan masalah

Agar fokus permasalahan tidak melenceng dari yang dirumuskan, maka diperlukan batasan masalah, diantaranya:

1. Sistem pendukung keputusan ini hanya digunakan di toko Naila.
2. Sistem ini menggunakan metode *multi attribute utility theory*.
3. Sistem ini dibuat berbasis web dengan menggunakan PHP dan MySQL.

## 1.5 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Penulis dapat mengetahui kemampuan dan pemahaman yang telah dipelajari serta dapat mengaplikasikannya di kehidupan masyarakat
2. Diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan terkait kinerja pegawai, serta dapat memberikan manfaat bagi instansi terkait.

UNUGIRI