

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang produktif kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya dalam arti baik, sedang atau kurang. Memberikan karyawan sebuah penghargaan atau bonus kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standart. Memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi.

Sistem Pendukung Keputusan atau dikenal dengan SPK merupakan bagian dari sistem informasi yang berbasis komputer. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem pendukung keputusan yaitu mendefinisikan masalah, pengumpulan data yang relevan dan sesuai, pengolahan data menjadi informasi, dan menentukan alternatif solusi.

Sistem ini membantu mendukung dalam pengambilan keputusan pada seseorang dan organisasi baik perusahaan maupun instansi. SPK dapat memberikan alternatif solusi bila seseorang atau sekelompok orang sulit dalam menentukan keputusan yang tepat dan sesuai. Dengan SPK diharapkan dapat memberikan informasi yang nantinya akan memberikan alternatif solusi pada

masalah yang terjadi. SPK memerlukan metode untuk mencari alternatif solusinya, beberapa metode yang dipakai dalam SPK adalah : *Logika Fuzzy*, *Profile Matching*, *ANFIS*, *AHP* dan sebagainya.

Salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan tingkat kinerja yang baik, disiplin dan bertanggung jawab. Istilah di atas disebut analisis GAP kompetensi (*Profile Matching*). Sistem penilaian kinerja ini merupakan salah satu pemecahan masalah bagi aset sumber daya manusia dan terdapat penilaian kinerjanya selama bekerja.

Masalah yang dihadapi pada saat ini oleh PT Jaya Prima Plastik ini antara lain: yaitu proses penilaian kinerja yang dilakukan di PT Jaya Prima Plastik belum efektif dan efisien. Sehingga penilaian kinerja yang dilakukan hanya berdasarkan pada kriteria tertentu saja.

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan mendapatkan nilai dari kinerjanya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membahas judul **“Penerapan metode *profile matching* dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan (Studi Kasus : PT Jaya Prima Plastik).”**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses penilaian kinerja karyawan dan pemberian bonus pada PT Jaya Prima Plastik?
2. Bagaimana menerapkan metode *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan?
3. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Jaya Prima Plastik dengan menggunakan metode *Profile Matching*?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang dibahas, yaitu :

1. Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan hanya untuk memberikan bonus kepada karyawan.
2. Sistem ini hanya menangani penilaian kinerja karyawan dengan kriteria-kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. kriteria intelektual dan sikap kerja.
3. Proses penilaian kinerja karyawan hanya meliputi bagian Manajer.
4. Sistem pendukung keputusan sederhana dengan menggunakan bahasa pemrograman *Visual Basic.NET 2008*.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1. Menjelaskan proses penilaian kinerja karyawan serta pemberian bonus kepada karyawan dengan kinerja yang baik pada PT Jaya Prima Plastik.
2. Menerapkan metode *Profile Matching* dalam Sistem Pendukung Keputusan penilaian kinerja karyawan.
3. Merancang Sistem pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dan pemberian bonus pada PT Jaya Prima Plastik.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat sistem pendukung keputusan Penilaian Kinerja Karyawan ini adalah :

1. Membantu perusahaan dalam proses penilaian kinerja karyawan.
2. Dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dalam proses penilaian kinerja karyawan.
3. Membantu PT Jaya Prima Plastik agar lebih efektif dan efisien dalam melakukan penilaian kinerja karyawan..
4. Meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.