

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Cirill Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merek Cirill. Di suatu perusahaan terdapat sumber daya yang sangat vital yaitu karyawan. Karyawan banyak berperan didalam setiap aktivitas perusahaan, sehingga dibutuhkannya karyawan yang berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dan keahlian individual dari karyawan sebagai sesuatu yang sangat diharapkan, alasan mengapa dilakukannya penilaian kinerja karyawan yaitu untuk mengetahui dan mengukur seberapa tingkat kekurangan dan kelebihan yang dimiliki karyawan, penilaian juga dilakukan dengan tujuan mengukur seberapa jauh posisi kinerja yang diberikan dari standar yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu langkah strategis untuk menyikapi kekurangan yang dimiliki karyawan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan diri.

Saat ini, permasalahan yang ada pada PT.Cirill Indonesia yaitu dimana terdapat kendala saat melakukan penilaian kinerja karyawan. kendala yang dihadapi saat ini yaitu dalam melakukan penilaian kinerja karyawan manager harus mengisi form yang telah dibagikan oleh HRD untuk menilai karyawan bawahan di masing-masing departement dalam proses penilaian manager akan mengisikan nilai didalam form lalu form itu akan dikembalikan lagi ke HRD dan HRD menginputkannya ke dalam ms.excel selain itu dengan tidak adanya transparansi dalam penilaian kinerja karyawan sehingga karyawan tidak bisa melihat hasil penilaian yang telah dilakukan. Bagi karyawan dengan adanya transparansi data hasil penilaian kinerja karyawan dapat menjadi bahan evaluasi dan motivasi untuk perkembangan karir dimasa depan. hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan dan turunnya motifasi kerja karyawan.

Saat ini perkembangan teknologi informasi telah memungkinkan untuk pengambilan keputusan yang dapat dilakukan dengan lebih cepat, akurat dan mudah salah satunya dalam penilaian kinerja karyawan. Penggunaan komputer telah berkembang dari sekadar pengolahan data maupun penyajian informasi, menjadi mampu untuk menyediakan pilihan-pilihan sebagai pendukung dalam mengambil sebuah keputusan (Diky Fakhru Shiddiq, 2017).

Pada penulisan ini akan diangkat suatu kasus yaitu mencari *alternative* terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*). Metode SAW merupakan metode penjumlahan terbobot konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua kriteria. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Ririn Antika, 2017).

Alasan penulis menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) dibandingkan dengan metode lain ialah karena kelebihan dari metode *simple additive weighting* dibanding dengan metode pengambilan keputusan lainnya terletak pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan, selain itu *simple additive weighting* juga dapat menyeleksi *alternative* terbaik dari sejumlah *alternative* yang ada karena adanya proses perankingan setelah menentukan bobot untuk setiap atribut.

Pada penulisan sebelumnya metode SAW sudah pernah dilakukan oleh Ririn Antika dan Tri Susilowati yang berjudul Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sman 1 Sukoharjo Menggunakan Metode SAW. Hasil dari penulisan tersebut dengan memberikan 4 kriteria penilaian yaitu kedisiplinan, jumlah jam kerja, kerjasama, dan kerapian dalam berpakaian.

Dari latar belakang diatas, penulis mengambil judul “**Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) Berbasis WEB (Studi Kasus : PT. Cirill Indonesia)**” untuk membantu melakukan transparansi penilaian.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara melakukan penilaian karyawan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) pada PT. Cirill Indonesia?
2. Bagaimana menyajikan informasi yang jelas, akurat, dan transparan dalam proses penilaian kinerja karyawan PT. Cirill Indonesia?
3. Bagaimana memperoleh data kriteria karyawan yang efektif dan efisien untuk menentukan karyawan dengan penilaian tertinggi menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan PT. Cirill Indonesia?

1.3 Tujuan Tugas Akhir

Tujuan dari penulisan tugas akhir tentang penilaian kinerja karyawan dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah :

1. Untuk menerapkan metode SAW dalam penilaian kinerja karyawan dengan hasil akhir yaitu perangkingan karyawan.
2. Untuk menyajikan informasi yang jelas, akurat, dan transparan sehingga tidak menimbulkan pertanyaan dan kecurigaan karyawan.
3. Untuk mengetahui hasil implementasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) pada PT. Cirill Indonesia.

1.4 Manfaat Penulisan

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penulisan yang sudah di sebutkan. Banyak manfaat yang dapat penulis petik dalam penulisan tugas akhir ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

- **Bagi Penulis**
 - a. Bagi penulis dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman yang dapat meningkatkan pemahaman dalam hal perancangan dan

- pembuatan sistem pendukung keputusan untuk penilaian karyawan terbaik dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).
- b. Penulis dapat mengaplikasikan apa yang di pelajari selama menuntut ilmu dalam perkuliahan.
- **Bagi Universitas**
 - a. Mengetahui kemampuan mahasiswa dalam menguasai materi teori yang telah diperoleh selama kuliah.
 - b. Memberikan gambaran tentang kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja dan hasil yang diperoleh selama kuliah.
 - **Bagi Pengguna**
 - a. Melakukan penilaian kinerja karyawan secara transparansi.
 - b. Mempermudah untuk mengambil keputusan dan menentukan karyawan yang berprestasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
 - c. Meningkatkan semangat kerja pada PT Cirill Indonesia dengan adanya karyawan terbaik sehingga memotivasi karyawan yang lain untuk melakukan pelayanan dengan kinerja terbaik yang dimiliki karyawan.

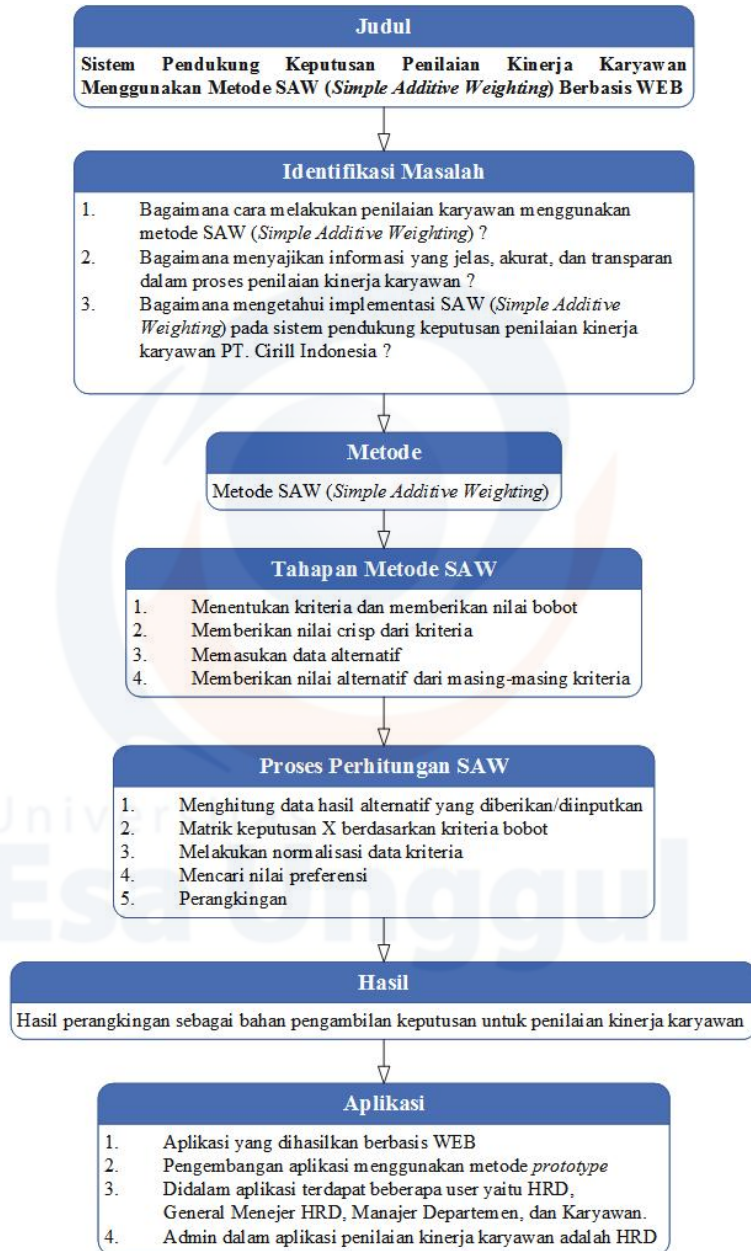
1.5 Lingkup Tugas Akhir

Ruang lingkup sistem pendukung keputusan kinerja karyawan ini memiliki batasan lingkup tugas akhir sebagai berikut :

1. Kriteria yang digunakan pada metode SAW adalah absensi, kerja sama tim, komitmen, kepemimpinan, ketepatan target kerja, sikap/etika.
2. Penerapan aplikasi nantinya berbasis web sehingga dapat memberikan informasi yang akurat dimana nantinya karyawan dapat melihat hasil akhir perbandingan.
3. Informasi akhir yang dihasilkan yaitu hasil perhitungan pada metode SAW akan menampilkan perbandingan karyawan terbaik dengan jumlah skor tertinggi

1.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penulis dalam mengidentifikasi masalah menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) yang digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

1.6 Keterangan Kerangka Berfikir

Berikut ini penjelasan dari kerangka berfikir yang penulis gunakan yaitu dengan metode SAW (*Simple Additive Weighting*).

Tabel 1.1 Penjelasan Kerangka Berfikir

Aksi	Keterangan
Penentuan Judul	Penulis menentukan judul yang ingin penulis angkat dalam penulisan proposal tugas akhir, dimanan judul yang penulis pilih berkaitan dengan masalah yang ada pada PT. Cirill Indonesia dari hasil observasi yang penulis lakukan.
Identifikasi Masalah	Pada tahap identifikasi masalah melakukan identifikasi terhadap masalah yang ada untuk diangkat sebagai studi kasus dalam penulisan.
Metode	Menentukan metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode SAW.
Tahapan Metode SAW	Pada tahapan ini adalah tahapan yang ada didalam metode saw yaitu dengan menentukan kriteria apa saja yang ingin dinilai terlebih dahulu lalu memberikan nilai bobot untuk masing masing kriteria.
Perhitungan Metode SAW	Pada tahap ini dilakukan pengolahan data yang telah diperoleh dari tahapan metode SAW yang sudah dilakukan.

Hasil	Tahap hasil penulisan adalah data yang diperoleh setelah melalui proses perhitungan dengan metode SAW sehingga hasil dari perangkaan dapat digunakan sebagai hasil pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan.
Aplikasi	Pada sistem pendukung keputusan yang dibangun akan dihasilkan sebuah sistem berbasis web dengan menggunakan model pengembangan sistem yaitu model <i>prototype</i>