

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi terjadi sangat pesat pada saat sekarang ini. Perkembangan ini hampir meliputi semua aspek yang ada dalam kehidupan kita sekarang. Penunjang keputusan merupakan salah satu faktor penting dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi, dimana para pengambil keputusan dituntut untuk bisa menghasilkan keputusan yang cepat, tepat dan efektif. Sistem yang digunakan adalah sebuah sistem penunjang keputusan yang mampu menentukan pemilihan karyawan terbaik, sehingga sistem dapat menangani permasalahan yang terjadi (Ardi, 2021).

Sistem dapat didefinisikan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan sistem yang menekankan pada prosedur dan pendekatan sistem yang menekankan pada komponen atau elemennya. Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari beberapa orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dalam hal lain sistem informasi juga mampu mendukung dalam mengambil keputusan (Ariyanti, 2020).

Decision Support Sistem atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu sistem yang dibuat untuk menyelesaikan masalah manajerial atau perusahaan serta dirancang untuk mengembangkan efektivitas dan produktivitas dengan bantuan teknologi komputer. Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem berbasis perangkat lunak yang membantu para pengambil keputusan

dari beberapa informasi untuk mengidentifikasi dan memecahkan berbagai masalah dalam mengambil keputusan (Alexandrio, 2020).

Metode *Profile Matching* adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme untuk pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa ada tingkat ideal variabel predictor yang harus dipenuhi atau dilewati (Santika, 2020). *Profile Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel predictor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Contoh penerapannya, seperti: evaluasi kinerja karyawan, penerimaan beasiswa, dan lain sebagainya. Proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan skor nya atau disebut juga GAP (Gain Across Product), semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar (Apriana, 2020).

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang di gunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu perusahaan melakukan penilaian karyawan berprestasi setiap periode nya dengan memberikan bonus atau kenaikan gaji pada setiap karyawan yang terpilih. Bagi karyawan yang terpilih akan diberikan penghargaan, banyaknya karyawan menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih karyawan berprestasi, tidak di pungkiri juga bahwa penilaian kinerja karyawan

berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui karyawan berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan (Pitriyani, 2020).

Salah satu permasalahan pengambilan keputusan yang dihadapkan pada berbagai kriteria adalah proses pemilihan karyawan terbaik. Perusahaan ini sudah memiliki aplikasi program yang baik, namun untuk hal penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual, belum ada aplikasi yang mendukung untuk penilaian kinerja karyawan. Pengelolaan data penilaian kinerja karyawan dilakukan secara manual pada form penilaian kinerja karyawan yang tersedia. Proses pencarian data penilaian kinerja karyawan yang sulit untuk dikelola dikarenakan bentuk form yang hanya selembat kertas. Data arsip penilaian kerja karyawan yang dicatat manual bisa mengakibatkan rusak dan hilangnya data, input ulang oleh admin di aplikasi excel bisa mengakibatkan kesalahan. Sistem yang demikian tentu saja sangat memiliki keterbatasan pada penilaian kinerja karyawan. Selain itu, metode manual menyulitkan perusahaan untuk memantau perkembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan, karena data yang dihasilkan kurang terstruktur dan sulit dianalisis secara efektif (Komalasari & Ramdan, 2020).

Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feedback* yang tepat, dan melalui *feedback* yang tepat diharapkan terjadi perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki setiap perusahaan, semua kegiatan manajemen yang berhubungan dengan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting dalam

perusahaan, karena tenaga kerja tersebut berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Produktivitas merupakan syarat mutlak untuk menjadikan karyawan sukses yang mampu mengatur diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja karyawan (Syafrizal, 2024).

Untuk mengatasi masalah diatas, maka penulis perlu membuat sistem aplikasi form penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi berbasis web, pemilihan sistem aplikasi formulir penilaian kinerja karyawan berbasis web tersebut didasarkan pada kelebihan yang dimiliki oleh perangkat lunak web, penggunaan aplikasi web mudah dilakukan, pengguna tinggal membuka web browser dan mengetikkan alamat web yang dituju, alasan perangkat lunak berbasis web terkait dengan hasil beberapa penelitian yang sudah ada, beberapa penelitian menunjukkan bahwa sistem aplikasi berbasis web terbukti tepat dalam pengolahan data (Sabbrina, 2023).

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul penelitian tugas akhir yaitu **“PEMANFAATAN METODE PROFILE MATCHING DALAM PERANCANGAN SISTEM INFORMASI EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA STUDY KASUS PT BUANA LESTARI”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana menerapkan metode *profile matching* dapat melakukan standarisasi dalam pemilihan karyawan terbaik?
2. Apakah penilaian kinerja karyawan dengan metode *profile matching* (PM) dapat memberikan hasil keputusan secara efisien?
3. Apakah sistem yang dirancang dengan bahasa pemrograman dapat berjalan secara efektif dan mudah untuk dioperasikan oleh user ?

1.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah diatas dapat dikemukakan hipotesa sebagai berikut:

1. Dengan diterapkannya metode *profile matching* diharapkan dapat membantu pimpinan dalam pemilihan karyawan terbaik.
2. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan diharapkan dapat membantu PT Buana Lestari dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan terbaik secara cepat dan tepat.
3. Dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP serta Database MySQL, diharapkan para user dapat menggunakan sistem lebih efisien.

1.4 Batasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan mudah dimengerti, dan permasalahan yang dihadapi tidak terlalu luas, maka diterapkan beberapa batasan masalah.

Batasan-batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi ini dirancang untuk menentukan penilaian kinerja karyawan terbaik di PT Buana Lestari.
2. Sistem penunjang keputusan yang akan dibangun menggunakan metode *Profile Matching* (PM).
3. Aplikasi sistem informasi evaluasi kinerja karyawan akan dibuat dengan menggunakan Bahasa pemrograman PHP dan Database MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan , maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Merancang dan mengembangkan sistem informasi evaluasi kinerja karyawan berbasis metode *Profile Matching* yang dapat diterapkan di PT Buana Lestari untuk membantu proses penilaian kinerja menjadi lebih terstruktur dan sistematis.
2. Mengimplementasikan metode *Profile Matching* dalam proses evaluasi kinerja karyawan di PT Buana Lestari untuk meningkatkan objektivitas dan akurasi penilaian kinerja, sehingga mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
3. Mengevaluasi efektivitas dan efisiensi sistem informasi evaluasi kinerja yang dirancang dalam mempercepat dan mempermudah proses penilaian kinerja karyawan dibandingkan dengan metode manual yang saat ini digunakan di PT Buana Lestari.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Perusahaan (PT Buana Lestari) :

Penelitian ini diharapkan memberikan solusi berupa sistem informasi yang lebih efisien dan objektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dengan lebih tepat.

2. Manfaat bagi Peneliti :

Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman peneliti tentang penerapan metode *Profile Matching* dalam evaluasi kinerja karyawan, serta bagaimana merancang dan mengimplementasikan sistem informasi yang mendukung proses manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif.

3. Manfaat bagi Universitas :

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur akademik terkait pemanfaatan metode *Profile Matching* dalam sistem evaluasi kinerja, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

4. Manfaat bagi Karyawan :

Karyawan akan mendapatkan penilaian yang lebih adil dan objektif, sehingga penilaian kinerja mereka lebih sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

1.7 Tinjauan Umum Objek

Pada bagian tinjauan umum objek penulis akan menjelaskan tentang perusahaan atau organisasi objek penelitian, mulai dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi misi, serta tugas dan wewenang.

1.7.1 Sejarah PT Buana Lestari

PT Buana Lestari pertama kali didirikan di Kota Padang, tepatnya di Jalan S.Parman No.208 u-v Kota Padang Sumatra Barat. PT Buana Lestari didirikan oleh Bapak Boy Lestari datuak Palindih alm, didirikan pada tahun 1996 dan sekarang perusahaan ini diteruskan oleh anak-anak beliau yang dimana anak kedua yang Bernama H.Wahyu Anugrah Lestari.SH sebagai direktur, anak pertama Corry Anugrah Lestari sebagai Pengawas dan anak ketiga sebagai bendahara umum.

1.7.2 Visi dan Misi PT Buana Lestari

1. Visi :
“Memberikan 100% kualitas produk dan pelayanan”.
2. Misi :
 - a. Menjadikan PT Buana Lestari sebagai pusat percetakan dan kiblbat percetakan advertising dibidang layanan iklan terbaik di Sumatra Barat.
 - b. PT Buana Lestari berkomitmen untuk menyediakan solusi kreatif dan inovatif dalam merancang dan menjalankan kampanye iklan yang efektif, yang tidak hanya menarik perhatian tetapi juga mampu mempengaruhi perilaku audiens serta menciptakan kesan yang mendalam bagi merek klien.

- c. PT Buana Lestari memanfaatkan teknologi terbaru dan tren digital dalam periklanan, seperti penggunaan media sosial, iklan digital, dan analitik data, untuk meningkatkan efektivitas kampanye dan memberikan hasil yang lebih optimal bagi klien.

1.7.3 Struktur Organisasi PT Buana Lestari

Struktur Organisasi PT Buana Lestari



Sumber : PT Buana Lestari

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

1.7.4 Tugas Pada Masing-Masing Struktur Organisasi PT Buana Lestari

1. Direktur
 - a. Menetapkan visi misi perusahaan.
 - b. Menyusun dan mengawasi anggaran tahunan.
 - c. Mengambil keputusan besar terkait perencanaan perusahaan.

2. Pengawas

- a. Mengawasi operasional sehari-hari perusahaan.
- b. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Memastikan departemen menjalankan tugas dan kewajibannya.

3. Bendahara umum

- a. Mengelola keuangan perusahaan.
- b. Menyusun laporan keuangan.
- c. Mengawasi anggaran keuangan terkait proyek percetakan spanduk.

4. Manajer

- a. Mengelola tim produksi dan pengiriman produk ke klien.
- b. Menjaga hubungan baik dengan klien dan memastikan kepuasan pelanggan.
- c. Bertanggung jawab atas kualitas dan kecepatan produk percetakan spanduk.

5. Admin kantor

- a. Menangani komunikasi dengan pelanggan.
- b. Membantu dalam pengiriman produk dan pemesanan bahan baku.

6. Pegawai cetak dan pegawai gudang

- a. Pemilihan bahan baku.
- b. Mencetak pesanan spanduk pelanggan.