

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun.

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan.

Penilaian kinerja memiliki banyak arti, salah satunya menurut Schuler dan Jackson, 1996 : 3, penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktif kah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, masyarakat dan organisasi

memperoleh manfaat. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Dari latar belakang tersebut, maka dibangun sebuah sistem pendukung keputusan berjudul “Prototipe Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Swasta Menggunakan Topsis”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan diatas dapat dirumuskan : bagaimana membangun suatu bentuk prototipe sistem pendukung keputusan guna memberikan rekomendasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Topsis?

C. Batasan Masalah

- Sistem dihasilkan berupa sistem pendukung keputusan.
- Menggunakan model MADM (*Multi Attribute Decision Making*).
- Metode yang digunakan TOPSIS.
- Hasil sistem ini berupa perangsangan terhadap penilaian kinerja.

D. Tujuan Penelitian

Agar dapat menghasilkan sistem yang menunjang keputusan terhadap pengguna untuk dapat melakukan penilaian karyawan pada instansi atau perusahaan yang menerapkan sistem ini.

E. Manfaat Penelitian

1. Penilai dapat mengukur kinerja karyawan dan perbaikan pada masa yang akan datang.
2. Dapat mengembangkan sistem pengawasan terhadap karyawan yang dinilai.

F. Metodologi Penelitian

Tahapan metode penelitian sebagai berikut :

1. Melakukan Analisa Kebutuhan Sistem
2. Merancang *Interface* Sistem
3. Melakukan Pengkodean
4. Melakukan Pengujian Sistem
5. Menerapkan Sistem

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

BAB 2 LANDASAN TEORI

BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN SISTEM

BAB 5 PENUTUP