

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia di kehidupan ini akan bekerja untuk dapat bertahan hidup atau memenuhi kebutuhan hidupnya dan keberlangsungan hidupnya. Seorang karyawan harus mematuhi aturan yang memiliki hubungan dengan disiplin, kinerja dan produktifitas perusahaan sesuai dengan ketentuan berlaku. Selain gaji, perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan guna memotivasi dan meningkatkan mutu kinerja karywan. Begitu juga dengan karyawan ekspedisi pengiriman barang di Sicepat Ekspres tambahan pendapatan ini meliputi beberapa jenis tunjangan operasional untuk membantu proses pengiriman paket dengan nominal atau setiap jabatan tenaga kurir yang berbeda.

Pertumbuhan kinerja pada Sicepat Ekspres di tahun 2020 sebesar 110 persen. Pendukung naiknya kinerja ini yaitu dari jumlah pengiriman barang hingga 1,4 juta per hari dan juga 97 % dari tingkat layanan pengiriman atau kirim satu hari sampai. Saat ajang WOW Brand 2021 meraih penghargaan *Bronze Champion of Indonesia* sebagai penghargaan atas kinerja dan apresiasi pada bidang *logistic*, pada penghargaan ini berhasil diraih dengan kategori *Transportation and Logistic – Courier Service*. [1]

Dari wawancara yang dilakukan dengan koordinator kurir di Sicepat Ekspres gerai cabang Madiun Mejayan proses pemberian *Reward* tersebut masih manual, memerlukan waktu yang tidak sedikit, sehingga proses pemberian *Reward* tidak efisien dan unsur subyektifitas cenderung tinggi karena tidak terdapat berbagai data yang menjadi pendukung secara integrasi dan menjadi tidak efektif perhitungan berdasar pada rata-rata setiap kriteria. Perusahaan pengiriman barang Sicepat Ekspres belum memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan di perusahaan untuk menilai kinerja karyawan agar penilaian memiliki nilai objektif dan memiliki standar profesional. Pemberian *Reward* kepada karyawan disamping

berfungsi untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik juga untuk memacu etos kerja karyawan.

Penggunaan metode *Profile Matching*, melalui pendefinisian nilai minimal dari setiap variabel yang di beri nilai. Dari setiap nilai yang memiliki selisih dari data testing minimal setiap masing-masing variabel, adalah sebuah gap yang akan diberikan bobot. Setiap variabel akan memiliki bobot yang dihitung dari rata-rata kelompok variabel *Core Factor* (CF) dan *Secondary Factor* (SF). Perpaduan atau komposisi dari SF ditambah dengan CF adalah 100%, sesuai dengan kebutuhan yang digunakan pengguna dalam menerapkan metode ini. Dalam penerapan metode ini memiliki pungkasan yaitu dengan proses akumulasi nilai dari SF dan CF bersumber dari nilai-nilai variabel data testing.

Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan metode *Profile Matching* diharapkan dapat memberikan alternatif keputusan pada Manajemen HRD dalam pemilihan karyawan dengan kinerja terbaik. Pada sistem keputusan yang akan diterapkan dengan metode *Profile Matching* (Pencocokan Profil) yaitu sebuah metode yang dapat membandingkan kompetensi dimana akan ada gap yang ditemukan antara kompetensi kurir dan kompetensi yang bisa diharapkan oleh perusahaan. Dengan penerapan metode ini akan sangat sesuai dikarenakan sebuah pengambilan keputusan yang dilakukan melalui pembobotan dan memperhitungkan GAP yang terjadi sehingga nilai bobot akan *diranking* dan menjadi kandidat penerima *Reward*.

1.2 Rumusan Masalah

Pada permasalahan yang ada pada latar belakang dapat memberikan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana menerapkan sistem pendukung keputusan metode *Profile Matching* pada manajemen sumber daya manusia di Sicepat Ekspres
2. Bagaimana membuat aplikasi sistem pendukung keputusan pemberian *Reward* dengan metode *Profile Matching*

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas peneliti dapat memberikan tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan sistem pendukung keputusan pemberian *Reward* karyawan menggunakan metode *Profile Matching* pada manajemen sumber daya manusia di Sicepat Ekspres
2. Membuat aplikasi sistem pendukung keputusan pemberian *Reward* dengan metode *Profile Matching*.

1.4 Batasan Masalah

Pada penelitian ini batasan masalah diberikan agar pembahasan tidak jauh dari batasan yang telah ada yaitu sebagai berikut :

1. Objek penelitian pada Sicepat Ekspres cabang Madiun Mejayan
2. Sistem yang akan dibangun berbasis web
3. Variabel pemetaan gap Kompetensi yang digunakan aspek sikap kerja yang terdiri dari 5 kriteria yakni, Absensi, *Delivery*, *Pick Up*, Tepat Waktu dan Pelayanan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mempermudah manajemen SDM di Sicepat Ekspres
2. Membantu proses pengambilan keputusan pemberian *Reward* lebih objektif
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan