

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan memerlukan SDM berkualitas dengan kinerja unggul. Kinerja ini tercermin dari prestasi dan hasil kerja pegawai dalam tugas-tugas yang diberikan. SDM yang kompeten dan unggul memberikan kontribusi berharga bagi kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Rekrutmen dan pengembangan karyawan yang fokus pada peningkatan kinerja adalah investasi penting bagi keberhasilan perusahaan. (Rohida, 2018). Kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan dan lingkungan organisasi. Strategi penilaian kinerja membantu meningkatkan kinerja melalui evaluasi, pelatihan, dan dukungan yang tepat. (Akbar, 2018)

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Penilaian kinerja peserta merupakan kesempatan bagi mereka untuk mengetahui kemampuan dan potensinya. Melalui pemberian penghargaan kepada peserta terbaik, hal ini mendorong motivasi dan semangat untuk terus bekerja keras dan meningkatkan kualitas kerja terhadap perusahaan atau organisasi. Hasil dari penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki (Prawiyogi & Toyibah, 2020). Oleh karena itu, organisasi tidak hanya menggunakan penilaian secara subyektif dalam menentukan peserta teladan, tetapi juga melakukan evaluasi kinerja peserta berdasarkan pencapaian mereka (Akas & Pulih, n.d.). Namun, disayangkan masih banyak organisasi atau perusahaan yang dalam penilaian kinerja peserta mengalami ketidakseimbangan karena bergantung pada penilaian subjektif, sehingga berdampak pada penurunan kualitas penilaian yang kurang akurat bagi peserta. Oleh karena itu, perlu ditemukan solusi untuk menghindari masalah dan spekulasi dalam penilaian kinerja, sehingga penilaian dapat lebih objektif dan adil.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki kualitas tinggi berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja yang tidak didukung oleh metode pendukung keputusan yang jelas dapat menyebabkan keputusan akhir yang sangat

tergantung pada pendapat manusia, dengan kata lain, penilaian menjadi subjektif dan kurang obyektif. Oleh karena itu, metode pendukung keputusan yang tepat sangat penting dalam memastikan penilaian kinerja yang adil dan akurat (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Pemilihan pegawai terbaik dilakukan secara berkala, namun pelaksanaannya belum mencapai tingkat optimal. Proses pemilihan ini dilakukan dengan sangat hati-hati karena kesalahan dalam memilih peserta dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Dengan demikian, dibutuhkan pengembangan sistem pengambilan keputusan yang dapat merekomendasikan pegawai terbaik untuk perusahaan, sehingga proses seleksi dapat menjadi lebih efisien dan akurat (Safii et al., 2020).

Pegawai terbaik yang memenuhi persyaratan dan menunjukkan nilai-nilai yang sesuai dengan aspek atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi akan diberikan penghargaan sebagai pegawai terbaik di tempat kerja, sesuai dengan kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sudrajat, 2018). Perusahaan perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai berupa pemilihan pegawai terbaik (Zumarniansyah et al., 2021). Sering kali penentuan pegawai terbaik terkendala pada hanya penilaian absensi dan performa kerja, untuk itu dibutuhkan sebuah sistem pengambilan keputusan ini menggunakan metode SMART (Andani, 2019).

Metode SMART merupakan suatu metode pengambil keputusan banyak kriterian yang didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang menggambarkan seberapa penting dia dibandingkan dengan kriteria lain. Pembobotan ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik (Edy, 2022). Terdapat banyak metode yang dapat digunakan dalam melakukan penghitungan nilai kinerja seorang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode SMART dalam penghitungan nilai kinerja. Metode ini dipilih karena pengguna dapat menentukan bobot dari kriteria yang diberikan sehingga didapat alternatif penilaian yang terbaik. Selain itu Langkah dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan cara menganalisa respon juga sederhana (Safii et al., 2020). Metode SMART juga mampu menyelesaikan masalah dengan multicriterias sehingga cocok digunakan untuk penilaian kinerja yang membutuhkan banyak kriteria (Zumarniansyah et al., 2021). Dalam penelitian ini menggunakan kriteria absensi, kedisiplinan, kerja team dan performa kerja yang dilakukan oleh Human Resource Development PT. Lenza Andalas Sejahtera.

PT. Lenza Andalas Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kalibrasi jasa alat kesehatan antara lain kalibrasi alat RSUD, puskesmas dan sarana pelayanan kesehatan lainnya. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Lenza Andalas Sejahtera melakukan penilaian dan evaluasi terhadap pegawainya untuk meningkatkan performance perusahaan, namun selama ini penilaian dan evaluasi pegawai dilakukan secara manual karena belum ada sistem dan aplikasi yang mendukung proses evaluasi tersebut, Promosi pegawai seringkali hanya berdasarkan beberapa kriteria tertentu, mengakibatkan ketidaksesuaian dengan tugas di posisi jabatan yang baru. Penting untuk mempertimbangkan seluruh kriteria yang relevan dalam proses promosi agar penempatan pegawai lebih sesuai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan yang membantu perusahaan menentukan kinerja pegawai terbaik. Hasil dari sistem ini akan memberikan alternatif pemecahan masalah yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. SPK sudah dikembangkan sejak 1970-an dengan istilah *Management Decision System* (Kristiyanti & Sugiharto, 2017). Untuk menyelesaikan masalah penentuan kinerja pegawai terbaik, diperlukan sistem pendukung keputusan yang mengintegrasikan beberapa aspek pendukung, seperti absensi, kedisiplinan, kerja tim, dan performa kerja. Sistem ini akan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang relevan untuk menentukan kinerja pegawai terbaik secara obyektif. Peneliti menggunakan metode SMART sebagai alat bantu untuk menentukan kinerja pegawai terbaik dengan lebih efektif dan efisien. Metode SMART membantu mengurangi kesalahan dalam penafsiran dan mengoptimalkan pemilihan nilai tertinggi dan terendah dalam pengambilan keputusan. Dengan menggabungkan metode SMART dalam sistem pendukung keputusan, diharapkan proses penentuan kinerja pegawai terbaik menjadi lebih tepat dan akurat, sehingga membantu perusahaan dalam mengelola kinerja pegawai secara lebih efisien.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, penulis bertujuan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan untuk menentukan pegawai terbaik. Sistem ini akan memanfaatkan beberapa alternatif yang tersedia dan relevan berdasarkan kategori atau kriteria yang telah ditentukan menggunakan metode SMART (Zumarniansyah et al., 2021). Untuk membantu pihak pengambil keputusan dalam menentukan pilihan dan sebagai dasar perhitungan yang penting untuk pengambilan keputusan. Berdasarkan penjelasan diatas tersebut, maka judul

dalam penelitian ini adalah “*Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Kinerja Pegawai Menggunakan Metode SMART Pada PT. Lenza Andalas Sejahtera*”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan sebuah rumusan masalah dalam permasalahan ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pemilihan pegawai terbaik dilakukan secara periodik, akan tetapi belum optimal dalam pelaksanaannya.
2. Kesalahan dalam memilih seorang pegawai tentunya akan membawa pengaruh pada suasana kerja.

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk memastikan pembahasan masalah yang dilakukan dapat terarah dengan baik dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas, yakni:

1. Aplikasi ini dibangun dengan menggunakan PHP sebagai Server Side Programming Language, MySQL sebagai database servernya dan Framework Codeigniter.
2. Sistem informasi ini dirancang untuk mendukung pemilihan pegawai terbaik.
3. Dalam penelitian ini sistem pendukung keputusan menggunakan metode SMART pada PT. Lenza Andalas Anugrah.

## 1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana cara menetapkan kriteria dan bobot yang efektif untuk menilai dan pemilihan pegawai terbaik?
2. Bagaimana penerapan metode SMART dalam sistem pendukung keputusan untuk mengidentifikasi pegawai terbaik?
3. Bagaimana cara merancang sistem pendukung keputusan menggunakan metode SMART untuk memilih pegawai terbaik?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Membantu *Human Resource Development* PT. Lenza Andalas Sejahtera dalam menerapkan kriteria dan bobot untuk menentukan pegawai terbaik.
2. Untuk menerapkan metode SMART pada sistem pendukung keputusan untuk menentukan pegawai terbaik

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat perancangan adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Bagi Penulis

Menyelesaikan Tugas Akhir ini, membantu penulis mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan, meningkatkan kemampuan analisis dan pemecahan masalah, serta memberikan pengalaman penelitian yang berharga untuk menghadapi tantangan karir dan studi lanjut.

### 2. Manfaat Bagi Pembaca

Dengan membaca Tugas Akhir ini, pembaca akan mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam tentang teknologi informasi dan sistem penunjang keputusan dalam pemilihan pegawai terbaik.

### 3. Manfaat Bagi Pegawai

Tugas Akhir ini memberikan manfaat bagi pegawai dengan meningkatkan sistem penunjang keputusan dalam pemilihan pegawai terbaik, sehingga pengelolaan pemilihan pegawai yang terstruktur dapat lebih mudah dan efisien.

### 4. Manfaat Bagi Akademik

Tugas Akhir ini berfungsi sebagai sumber informasi dan kajian yang berharga bagi lingkungan akademik, serta menambah literatur dalam bidang yang relevan.