

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan memiliki metode sendiri untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan pekerjaan karyawan untuk jangka waktu tertentu, baik bulanan, kuartal, semester, dan setiap tahun. Proses penilaian ini memiliki berbagai jenis metrik yang dapat digunakan untuk menganalisis kemampuan karyawan di posisi yang ia targetkan nanti. Menurut Rivai (2004), penilaian kinerja adalah studi sistematis dari kondisi kerja karyawan yang relevan, yang secara formal diimplementasikan untuk standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa banyak karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang diberikan. Informasi yang diperoleh dari penilaian dikomunikasikan kepada karyawan yang dimaksud. Handoko (2014) adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai atau menilai kinerja kerja karyawan. Penilaian kinerja ini membantu organisasi menentukan posisi terbaik mereka untuk memiliki karyawan serta membantu organisasi berkembang lebih jauh di masa depan.

Menurut Snell dan Bohlander (2013), penilaian ini dapat dilakukan oleh supervisor atau atasan langsung, penilaian oleh karyawan yang bersangkutan, penilaian oleh rekan kerja serta penilaian oleh anggota tim dari karyawan bersangkutan. Di dalam proses penilaian ini umumnya ada beberapa indikator

yang digunakan seperti kehadiran, kualitas pekerjaan, kuantitas dari hasil pekerjaan, kepribadian dan kepemimpinan. Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Metrik kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas kerja di (1). Kualitas Kerja; (2) Volume kerja; (3) Bakat; (4) Efektivitas. (5) Kemandirian. Metode logika fuzzy tsukamoto memiliki data resistensi dan merupakan metode yang sangat fleksibel. Keuntungan dari metode Tsukamoto adalah intuitif dan dapat memberikan jawaban berdasarkan informasi kualitatif, tidak akurat dan ambigu (Thamrin, 2014). Dalam metode Tsukamoto, semua aturan ditampilkan sebagai fuzzyifikasi dengan set fuzzy serta fungsi anggota yang monoton. Maka output hasil untuk setiap aturan adalah dalam bentuk nilai tetap (Crisp) berdasarkan predikat alpha atau nilai minimum untuk setiap aturan dan nilai z. Hasil akhir diperoleh dengan defuzifikasi rata -rata berbobot (Pujiyanta et al., 2012).

Berdasarkan latar belakang, penulis memilih metode Fuzzy Logic Tsukamoto karena dapat melakukan observasi objektif terhadap nilai-nilai yang bersifat subjektif. Hasil observasi yang penulis lakukan di CV. Surya Perkasa bertempat di Kota Makassar dan melihat pada tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi sehingga membuat produktivitas perusahaan secara keseluruhan menjadi tidak maksimal, serta perusahaan sangat sulit mengukur kinerja karyawan sebab masih seringnya menggunakan tolok ukur *like* atau *dislike*. Hal ini membuat penulis tertarik mengusulkan ke perusahaan untuk mempermudah pengukuran kinerja karyawan agar lebih efisien dengan mengangkat judul skripsi **“Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan”**

Menggunakan Metode *Fuzzy Logic* Tsukamoto Pada CV. Surya Perkasa Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana membangun sebuah sistem untuk menilai kinerja karyawan di CV. Surya Perkasa.
2. Bagaimana implementasi sistem untuk menilai kinerja karyawan di CV. Surya Perkasa.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah maka batasan masalah sebagai berikut :

1. Desain sistem menggunakan perangkat lunak dreamweaver dan Bahasa pemrograman PHP/MySQL
2. Aplikasi ini dirancang hanya untuk pemakaian internal pihak perusahaan CV. Surya Perkasa Makassar
3. Melakukan penilaian untuk mendapatkan persentase hasil pekerjaan karyawan berdasarkan metrik kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah :

1. Membuat sistem evaluasi karyawan di CV. Surya Perkasa.
2. Implementasi sistem evaluasi karyawan di CV. Surya Perkasa.

E. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dapat membantu perusahaan CV. Surya Perkasa Makassar dalam menentukan penilaian kinerja karyawan secara efisien.
 - b. Dapat mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan secara cepat, tepat dan akurat.
2. Bagi Penulis
 - a. Mendapatkan pengetahuan lebih tentang dunia kerja dapat menambah wawasan penulis untuk masa depan yang lebih baik.
 - b. Sebagai sarana peningkatan diri dan pengaplikasian materi-materi yang telah diperoleh selama perkuliahan.
3. Bagi Masyarakat
 - a. Sebagai aplikasi dari kemajuan ilmu pengetahuan secara keseluruhan dan mungkin juga dapat membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.
 - b. Dapat membantu memberikan kontribusi dalam pengembangan inovasi baru dan teknologi yang bermanfaat bagi masyarakat di berbagai bidang.