

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Evaluasi kinerja karyawan merupakan proses sistematis yang digunakan organisasi untuk menilai sejauh mana individu memenuhi tanggung jawab kerja mereka secara efektif. Proses ini tidak hanya menjadi alat administratif untuk mengambil keputusan mengenai promosi, bonus, atau pemutusan hubungan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pengembangan karyawan melalui umpan balik kinerja yang terukur [1]. Dalam konteks manajemen modern, evaluasi yang objektif menjadi kebutuhan utama guna memastikan keselarasan antara kinerja individu dengan tujuan strategis organisasi.

Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan kecil hingga menengah masih menghadapi kendala dalam pelaksanaan evaluasi kinerja, terutama karena belum adanya sistem yang terstruktur. Penilaian sering kali dilakukan secara manual tidak terdokumentasi dengan baik dan rentan terhadap subjektivitas. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam menilai karyawan secara adil, lambatnya proses pengambilan keputusan, serta rendahnya motivasi kerja akibat ketidakjelasan kriteria penilaian [2].

Permasalahan tersebut juga ditemukan di CV. Bukipet Indonesia, sebuah perusahaan rintisan di bidang perdagangan daring (*online shop*) yang berdiri pada tahun 2020. Perusahaan ini belum memiliki sistem evaluasi berbasis teknologi sehingga pemilik perusahaan mengalami kesulitan dalam menilai performa karyawan secara efisien dan obyektif. Dalam jangka panjang, keterbatasan ini berpotensi menghambat pertumbuhan perusahaan dan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini mengusulkan penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP). AHP merupakan salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria (*Multi-Criteria Decision Making*) yang memungkinkan pembobotan dan perbandingan antar kriteria secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks evaluasi karyawan, AHP terbukti mampu memberikan hasil yang lebih adil dan

transparan karena menilai berdasarkan bobot yang diperoleh dari proses logis dan terukur [3].

Penggunaan AHP dalam sistem evaluasi karyawan telah diterapkan di berbagai studi dengan hasil yang positif. Penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa penggunaan AHP membantu meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penilaian yang jelas dan terstruktur. Penelitian lain di lingkungan rumah sakit juga membuktikan bahwa sistem penilaian berbasis AHP dapat mempercepat proses evaluasi dan meningkatkan akurasi hasil.

Melalui sistem ini, pemilik perusahaan dapat menilai performa karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti kehadiran, produktivitas, dan tanggung jawab. Hasil penilaian kemudian diproses menjadi peringkat karyawan yang akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian, sistem yang dibangun diharapkan mampu mendukung proses evaluasi karyawan secara lebih efisien, transparan, dan berbasis data.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi, diantaranya:

1. Proses evaluasi kinerja karyawan di CV. Bukipet Indonesia masih dilakukan secara manual sehingga tidak efisien dan memakan waktu.
2. Tidak adanya sistem berbasis data yang dapat mendukung penilaian kinerja secara terstruktur dan objektif serta penilaian yang subjektif dan tidak terdokumentasi dengan baik menyebabkan ketidakakuratan dalam pengambilan keputusan manajerial.
3. Kurangnya transparansi dan kejelasan dalam proses evaluasi menurunkan motivasi dan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan yang mampu mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif dan terstruktur?

2. Bagaimana penerapan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dapat digunakan untuk menentukan bobot dan peringkat karyawan berdasarkan kriteria evaluasi tertentu?
3. Bagaimana sistem yang dibangun dapat mempercepat dan mempermudah pengambilan keputusan terkait kelayakan karyawan dalam perpanjangan atau penghentian kontrak kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Merancang dan membangun sistem pendukung keputusan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara digital dan objektif.
2. Mengimplementasikan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dalam sistem untuk menghitung bobot kriteria dan menghasilkan peringkat karyawan berdasarkan hasil evaluasi.
3. Menyediakan sarana pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat bagi manajemen perusahaan dalam menentukan kelayakan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan solusi dengan memanfaatkan teknologi berupa sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan oleh pihak manajemen CV. Bukipet Indonesia untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif, efisien, dan berbasis data. Sistem ini membantu mempercepat proses pengambilan keputusan terkait perpanjangan kontrak atau tindakan manajerial lainnya.
2. Menjadi implementasi nyata dari metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dalam sistem berbasis web untuk pengambilan keputusan multikriteria khususnya dalam konteks evaluasi kinerja sumber daya manusia.
3. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas penerapan metode pengambilan keputusan AHP dalam sistem informasi, khususnya pada ranah evaluasi kinerja karyawan, sistem HRD, atau penilaian sumber daya manusia secara umum.

1.6 Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan ruang lingkup penelitian, batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas proses evaluasi kinerja dan perankingan karyawan pada CV. Bukipet Indonesia, dan tidak mencakup aspek lain seperti penggajian, rekrutmen, atau pengelolaan pelatihan karyawan.
2. Sistem yang dibangun hanya ditujukan untuk digunakan oleh pihak internal perusahaan, yaitu pemilik (owner) dan bagian HRD, tanpa dukungan akses publik atau integrasi dengan sistem eksternal lainnya.
3. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan lima kriteria utama, yaitu:
 - a. Disiplin
 - b. Produktivitas
 - c. Kerjasama
 - d. Kualitas Hasil Kerja
 - e. Inisiatif dan Proaktif
4. Metode yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah *Analytic Hierarchy Process* (AHP), tanpa melakukan perbandingan atau penggabungan dengan metode MCDM lainnya seperti SAW, TOPSIS, atau *Weighted Product*.
5. Sistem dibangun dalam bentuk aplikasi berbasis web dan tidak mencakup pengembangan untuk platform mobile atau desktop.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dalam lima bab utama, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Berisi kajian literatur yang relevan, termasuk teori-teori dasar mengenai evaluasi kinerja karyawan, sistem pendukung keputusan, metode *Analytic*

Hierarchy Process (AHP), serta penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini membahas pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi tahap analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, dan metode validasi sistem.

BAB IV Implementasi Program

Berisi penjelasan mengenai proses pengembangan sistem, tampilan antarmuka pengguna, serta hasil implementasi dan pengujian sistem pendukung keputusan berbasis AHP.

BAB V Penutup

Bab terakhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran untuk pengembangan dan penelitian lebih lanjut.

