



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) menjabarkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan target kerja dengan tidak melampaui batas waktu sesuai persyaratan-persyaratan kerja dan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu (Malayu S.P, 2006),

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran serta tingkat motivasi pekerja

Selain itu terdapat faktor kinerja karyawan lainnya menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001) yakni.

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan dan motivasi karyawan sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kompensasi dan manajemen di perusahaan.

2.1.3 Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2009). Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja menurut (Randall S. Schular dan Susan E. Jackson, 1999) :

1. Kriteria berdasarkan sifat (karakteristik pribadi seorang karyawan).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (hubungan antar personal karyawan).
3. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang dihasilkan).

Sebagai pedoman perilaku karyawan dalam berpikir, bersikap dan bertindak Kompas Gramedia memiliki 5 sifat dasar yang terdiri dari Caring, Credible, Competent, Competitive, dan Customer Delight (Kompas Gramedia, 2019).

Berdasarkan sifat dasar tersebut, terbentuklah standar kriteria penilaian video editor untuk Biro Pusat Pembelajaran Universitas Multimedia Nusantara.

Berikut adalah kriteria penilaian video editor di Biro Pusat Pembelajaran Universitas Multimedia Nusantara menurut manajer biro (Kristanda, 2018):

Tabel 2.1 Kriteria Penilaian Video Editor di Biro Pusat Pembelajaran UMN

No	Kriteria
1	VRAW
2	VSYNC
3	VREV
4	VHD
5	Kreativitas
6	Story Board
7	Visual
8	Teknis Editing

Video Raw (VRAW), Video Synchronize (VSYNC), Video Revision (VREV) ,dan *Video High Definition (VHD)* merupakan tahapan dalam pembuatan proyek divisi video editor. Nilai dari VRAW, VSYNC, VREV ,dan VHD didapat dari rumus (2.1).

$$\text{Nilai} = 100 + (100 - (\text{WP}/\text{WD}) * 100) \quad \dots(2.1)$$

Keterangan :

WP = Banyaknya rentang waktu pengerjaan proyek

WD = Batas waktu pengerjaan proyek

Sementara Kreativitas, Story Board, Visual, Teknis Editing merupakan kriteria penilaian individual yang didapat dari 2 orang penilai. Nilai tersebut dikalkulasi sesuai dengan persentase yang diatur dan menggunakan rumus (2.2)

$$\text{Nilai} = (\text{PP1} * \text{NP1} + \text{PP2} * \text{NP2}) / 3 \quad \dots(2.2)$$

Keterangan :

PP1 = Persentase bobot penilai pertama

PP2 = Persentase bobot penilai kedua

NP1 = Nilai pemberian penilai pertama

NP2 = Nilai pemberian penilai kedua

Nilai dari penilaian aspek kerja kemudian di konversi menjadi nilai standar perusahaan yang diatur oleh petunjuk penilaian aspek kerja Kompas Gramedia seperti pada tabel dibawah ini (Kompas, 2018).

Tabel 2.2 Bobot Nilai Penilaian Video Editor di Kompas Gramedia

Nilai	Kualitas	Kuantitas	Batas Waktu
5	Outstanding	> 130%	Jauh lebih cepat $\leq 25\%$ dari waktu yang ditetapkan
4	Exceed Expectation	115.1% - 130 %	Lebih cepat $\leq 10\%$ dari waktu yang ditetapkan
3	Meet Expectation	95.1% - 115 %	Tepat waktu
2	Need Improvement	70.1% - 95 %	Lebih lambat $\geq 10\%$ dari waktu yang ditetapkan
1	Unacceptable	< 70%	Lebih lambat $\geq 25\%$ dari waktu yang ditetapkan

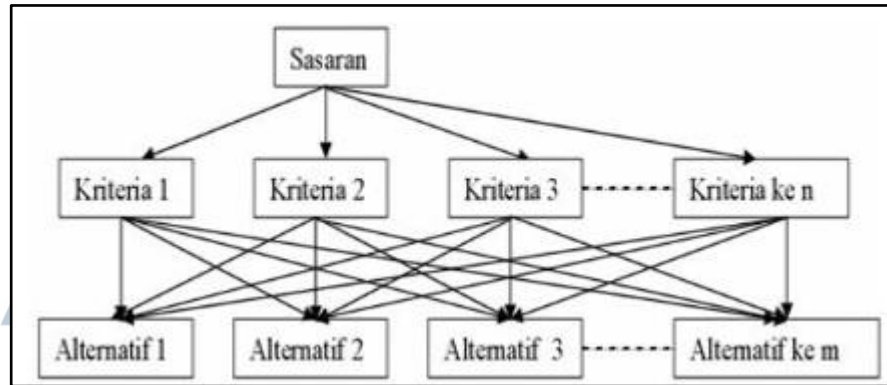
2.2 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Pada dasarnya AHP adalah suatu teori umum tentang pengukuran yang digunakan untuk menemukan skala rasio terbaik dari perbandingan berpasangan yang diskrit maupun kontiniu (Darmanto, 2014). AHP menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu representasi dari kumpulan permasalahan kompleks dalam suatu struktur yang terdiri dari tujuan, faktor, kriteria, subkriteria hingga alternatif.

2.2.1 Tahapan dalam AHP

Tahapan-tahapan dalam proses AHP terdiri dari (Suryadi, 1998):

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan umum, dilanjutkan dengan kriteria-kriteria dan alternatif - alternatif pilihan.



Gambar 2.1 Struktur Hirarki AHP (Saaty, 1980)

3. Membuat matrik perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap tujuan atau kriteria yang setingkat di atasnya. Perbandingan dilakukan berdasarkan pilihan atau judgement dari pembuat keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan elemen lainnya. Perbandingan pada masing-masing kriteria seperti pada persamaan (2.1).

$$e_{nm} = \frac{x_n}{x_m} \quad \dots(2.3)$$

Keterangan :

e = elemen matriks

n = urutan matriks kolom

x = kolom dan baris matriks

m = urutan matriks baris

4. Menormalkan data yaitu dengan membagi nilai dari setiap elemen di dalam matrik yang berpasangan dengan nilai total dari setiap kolom.

$$Z_{nm} = e_{1m} + e_{2m} + \dots + e_{nm} \quad \dots(2.4)$$

$$N_{nm} = \frac{e_{nm}}{Z_{nm}} \quad \dots(2.5)$$

Keterangan :

Z = jumlah elemen matriks per kolom

N = normalisasi elemen matriks per kolom

5. Menghitung nilai *eigen vector* dan menguji konsistensinya, jika tidak konsisten maka pengambilan data (preferensi) perlu diulangi. *Eigen vector* ini diperoleh dengan menjumlahkan nilai di setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk memperoleh nilai rata-rata, seperti pada persamaan (2.6).

$$PV_n = \frac{N_{nm}}{\sum x} \quad \dots(2.6)$$

Keterangan :

PV = vektor prioritas masing - masing kolom

6. Mengulangi langkah 3, 4 dan 5 untuk seluruh tingkat hirarki.

7. Menghitung *eigen* terbesar dari matriks berordo n. Nilai eigen terbesar (λ maks) diperoleh dari jumlah hasil kali dari jumlah kolom dengan eigen vektor utama seperti pada persamaan (2.7) dan (2.8).

$$AX_n = (xn_1 * PV_1) + (xn_2 * PV_2) + \dots + (x_{nm} * PV_n) \quad \dots(2.7)$$

$$\lambda \max = \left(\frac{Ax_1}{PV_1}\right) + \left(\frac{Ax_2}{PV_2}\right) + \dots + \left(\frac{Ax_n}{PV_n}\right) \quad \dots(2.8)$$

8. Menguji konsistensi hirarki. Untuk menguji konsistensi indeks dan rasio digunakan rumus

$$CI = \frac{\lambda \max - n}{n-1} \quad \dots(2.9)$$

Keterangan :

CI = Rasio penyimpangan (deviasi) konsistensi (consistency index)

λ max = Nilai eigen terbesar dari matriks berordo n

n = Orde Matriks

Jika CI bernilai nol maka dapat dikatakan matriks perbandingan bersifat konsisten. Batas konsistensi yang telah ditetapkan oleh Thomas L.Saaty ditentukan dengan *Consistency Ratio* (CR). CR dirumuskan sebagai berikut.

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad \dots(2.10)$$

Keterangan :

CR = *Consistency Ratio* RI = *Random Index*

Nilai Random Indeks didapatkan dari tabel berikut

Tabel 2.3 Nilai Random Indeks

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

Apabila diperoleh nilai CR kurang dari atau sama dengan 10% (0,1) maka ketidakkonsistennya masih dapat diterima.

2.3 System Usability Scale

System Usability Scale (SUS) adalah alat ukur yang “*quick and dirty*” untuk melakukan evaluasi *usability* (usability.gov, 2018). SUS merupakan metode yang efektif dan cepat namun tidak dapat mengetahui masalah spesifik dalam suatu produk. Adapun kelebihan dari metode ini adalah.

1. Memiliki skala yang mudah dimengerti oleh peserta
2. Ukuran sampel kecil dengan hasil yang dapat diandalkan
3. Efektif membedakan antara sistem yang dapat digunakan dengan sistem yang tidak dapat digunakan.

Adapun pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam metode SUS yang dibuat oleh John Brooke adalah sebagai berikut.

Tabel 2.4 Tabel Daftar Pernyataan SUS (Brooke, 1986)

No	Pernyataan
1	Saya pikir bahwa saya akan ingin lebih sering menggunakan aplikasi ini
2	Saya menemukan bahwa aplikasi ini, tidak harus dibuat serumit ini
3	Saya pikir aplikasi mudah untuk digunakan
4	Saya pikir bahwa saya akan membutuhkan bantuan dari orang teknis untuk dapat menggunakan aplikasi ini
5	Saya menemukan berbagai fungsi di aplikasi ini diintegrasikan dengan baik
6	Saya pikir ada terlalu banyak ketidaksesuaian dalam aplikasi ini
7	Saya merasa bahwa kebanyakan orang akan mudah untuk mempelajari aplikasi ini dengan sangat cepat
8	Saya merasa aplikasi ini sangat rumit digunakan
9	Saya merasa sangat percaya diri untuk menggunakan aplikasi ini
10	Saya perlu belajar banyak hal sebelum saya bias memulai menggunakan aplikasi

Penilaian kuesioner dari pertanyaan-pertanyaan SUS menggunakan skala Likert yang terbagi menjadi lima, yakni.

Tabel 2.5 Tabel Daftar Skala *Likert* (Brooke, 1986)

Skala	Deskripsi
0	Sangat Tidak Setuju
1	Tidak Setuju
2	Netral
3	Setuju
4	Sangat Setuju

Respon dari kuesioner akan dijumlahkan kemudian dikali dengan 2.5 sehingga skor SUS akan berada pada rentang 0-100. Kemudian akan dihitung nilai rata-rata dari SUS dengan persamaan

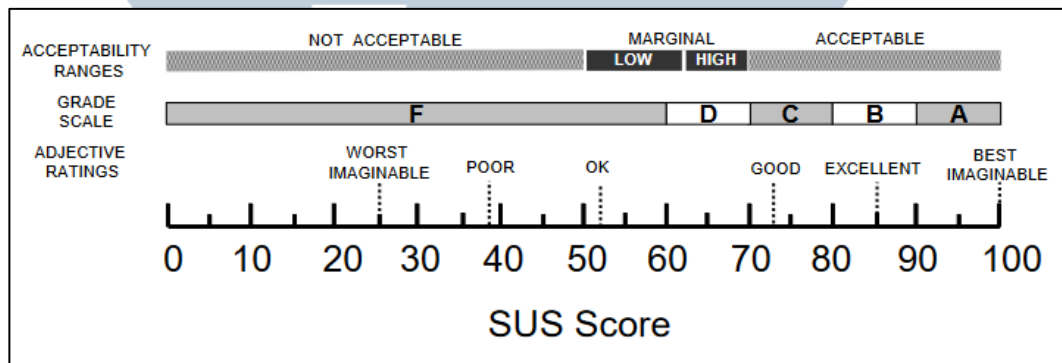
$$\text{Rata-rata} = \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{N} \quad \dots(2.11)$$

Keterangan :

X_i = nilai skor responden ke-i

N = total jumlah seluruh responden

Rata-rata perhitungan akan digunakan untuk menentukan tingkat penerimaan secara kualitatif. Kategori SUS dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Rentang Nilai dan Penerimaan SUS (Bangor dkk, 2009)

Gambar 2.2 menjelaskan tentang *benchmarking* nilai SUS dengan *adjective ratings*, *grade scale*, dan *acceptability ranges*. Berdasarkan *acceptability ranges*, jika rata-rata skor SUS berada pada range 0-50 maka sistem akan termasuk kategori “*Not Acceptable*”, bila skor untuk rata-rata skor SUS pada range 51-70 termasuk kategori “*Marginal*”, sedangkan jika rata-rata skor SUS berada pada range 71-100 maka sistem termasuk kategori “*Acceptable*” (Bangor dkk, 2009). Sementara jika dilihat dari *adjective ratings*, titik tengah pada kategori “OK” menandakan bahwa sistem tergolong “*Acceptable*” dan dapat

diartikan bahwa kegunaan produk memuaskan dan tidak dibutuhkan perbaikan (Bangor dkk, 2009).

2.4 Use Case Scenario

Dokumentasi *use case scenario* menjelaskan hal yang akan dilakukan oleh aplikasi ketika aktor mengaktifkan *use case*. Struktur dokumen *use case* ini terdiri dari (G. Schneider dan J. Winters, 2001).

1. *Brief description* (deskripsi singkat)
2. Aktor yang terlibat
3. *Precondition* sebelum *use case* dimulai
4. Deskripsi rinci aliran kejadian yang terdiri dari
 - A. *Main flow* untuk mendefinisikan *flow* kejadian yang ada
 - B. *Alternative flow* untuk mendefinisikan sebuah situasi pengecualian
5. *Postcondition* yang menjelaskan state akhir dari sebuah *use case*.

Brief Description	Create User Group is the functionality by which an authorized individual creates a new user group. Please note the two group types and details of their creation: <ul style="list-style-type: none"> • (Public) General Group: can only be created by an xxx User Administrator. • (Public) Article Group: will be created whenever a user is launched around an Article Available for User in the xxx environment.
Use Case Pre-Conditions	<ol style="list-style-type: none"> 1. The UGC has been identified by the system. 2. The UGC has the appropriate permission to create the user group.
Use Case Post-Conditions	<ol style="list-style-type: none"> 1. The user group has been created and is present and persistent in the system with the appropriate attributes.
List of Actors	<ul style="list-style-type: none"> • User Group Creator (UGC): <ol style="list-style-type: none"> 1. User Administrator 2. System
User Experience Links	
Basic Flow One: General Group	<ol style="list-style-type: none"> 1. The use case begins when the User Administrator accesses the Manage User interface of xxx. 2. The User Administrator indicates that s/he wants to create a new group and provides the requested information: <ol style="list-style-type: none"> a. Title of user group (required) b. Description of user group (required)
Basic Flow Two: Article Group	Creation of this group is a post-condition of the Create Topic use case for "(Public) Article Topic." Please recognize that the end user of the system is oblivious to the handling of the "create (Public) Article Group" step.
Alternate Flows	

Gambar 2. 3 Contoh *Use Case Scenario* (Bittner, 2006)