



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi antar tenaga kerja serta yang berhubungan dengan keadilan (Dhyana & Adnyani, 2018). Saat ini kebutuhan manajemen sumber daya manusia perusahaan atas teknologi informasi semakin meningkat, hal ini juga ditunjukkan dengan niat pemerintah untuk terus memacu keterlibatan teknologi informasi di sektor industri entah industri jasa ataupun barang, hal ini juga didukung oleh peringkat tingkat inovasi Indonesia yang berada di posisi ke-31 yang dirilis oleh World Economic Forum (Rini, 2017) .

Di samping niat pemerintah yang ingin terus menggenjot keterlibatan teknologi di dunia industri, perusahaan atau korporasi dapat menjadikan hal tersebut sebagai sebuah sinyal untuk mulai mempertimbangkan penerapan teknologi di perusahaan guna membantu kinerja para karyawannya dan untuk perusahaannya sendiri. Keterlibatan teknologi di sektor industri menurut (Robert, 2018) dapat membantu perusahaan dalam memutuskan sesuatu hal yang bersifat krusial misalnya saja untuk melakukan pemeringkatan karyawan yang tentunya

harus dilakukan dengan cara yang maksimal dan objektif guna menghasilkan keluaran yang dapat dipercaya.

Beberapa perusahaan telah menerapkan sistem *reward & punishment* sebagai imbalan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan hasil dari *key performance indicator* masing-masing karyawan itu sendiri, namun biasanya hanya divisi HRD saja yang memiliki akses untuk melihat kinerja para karyawan sebelum melakukan pemeringkatan karyawan, Dessler berpendapat bahwa penilaian kerja merupakan aktivitas untuk menilai pekerjaan karyawan saat ini atau lalu sesuai dengan standar pekerjaannya (Desanti, Supit, & Widjaja, 2018). Maka dari itu, selain divisi HRD yang memiliki akses terhadap penilaian perlu dipertimbangkan agar karyawan juga memiliki akses sendiri terhadapnya ditambah dengan fitur prediksi *reward*, maka dapat memotivasi karyawan dalam bekerja (Sri Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, 2018).

Key Performance Indicator sendiri merupakan salah satu cara dalam mengukur performa dari masing-masing karyawan, *key performance indicator* adalah indikator kunci yang dapat diukur untuk kepentingan perusahaan atau organisasi dalam memantau kinerja apakah sudah sesuai dengan ekspektasi atau belum (Lubis & Kusumanto, 2018)

Sistem *reward* dapat digunakan untuk memantau kinerja karyawan dengan cara memilih karyawan terbaik atau dengan *ranking* tertentu untuk mendapatkan *reward* atau penghargaan bahkan kenaikan jabatan memiliki tujuan untuk memompa semangat bekerja para karyawan. *Reward* sendiri memiliki arti sebagai

motivasi yang diberikan oleh guru kepada siswanya (Sardiman, 2018), namun di dalam konteks dunia pekerjaan makna motivasi adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

KAP Hendrik & Rekan merupakan sebuah firma yang bergerak di bidang jasa layanan keuangan sejak 1987, saat ini KAP Hendrik & Rekan khususnya pada divisi HRD (*Human resource Development*) masih menggunakan cara konvensional dalam menentukan karyawan terbaik. Jika mengikuti keinginan pemerintah yang ingin meningkatkan keterlibatan teknologi informasi di perusahaan maka KAP Hendrik & Rekan dapat memulainya dengan melakukan penilaian karyawan dan pemberian estimasi *reward* secara sistem, hal tersebut juga dapat menjadi modal penting untuk implementasi sistem lainnya di kemudian hari.

Maka dari itu, dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan pemeringkatan kinerja berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk divisi HRD (*Human Resource Development*) yang diharapkan dapat membantu dalam memilih karyawan yang terbaik, serta adanya fitur prediksi reward yang dapat diakses oleh para karyawan supaya mengetahui jenis *reward* yang akan diperoleh sehingga mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, terdapat beberapa masalah yang akan diselesaikan di dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana menghitung pemeringkatan karyawan menggunakan metode *decision support system SAW* bagi studi kasus KAP Hendrik & Rekan?
2. Bagaimana DSS dapat membantu divisi HRD (*Human Resource Development*) dalam menentukan karyawan terbaik berdasarkan KPI dan membantu karyawan dalam prediksi *reward* pada studi kasus KAP Hendrik & Rekan?

1.3 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah pada penelitian ini:

1. Aplikasi penentu karyawan terbaik & prediksi *reward* hanya membantu memberikan rekomendasi karyawan terbaik bagi divisi HRD Perusahaan.
2. Aplikasi penentu karyawan terbaik & prediksi *reward* hanya memberikan hasil yang bersifat estimasi atau perkiraan semata.

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menggunakan metode *decision support system SAW* dalam pemeringkatan karyawan sesuai dengan kebutuhan KAP Hendrik & Rekan.

2. Membuat sistem pendukung keputusan berdasarkan KPI (*key performance indicator*) yang terbagi ke dalam enam variabel penilaian yaitu absensi, *skill*, ketelitian, kecepatan, inisiatif, dan cuti sehingga dapat membantu divisi SDM dalam memilih karyawan terbaik. dan estimasi penerimaan *reward* bagi karyawan.