

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, tempramen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu, Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan, maupun dalam tindakannya di lingkungan masyarakat.

Kepribadian merupakan kualitas secara keseluruhan dari seseorang yang tampak dari cara-cara berbuat, berfikir, mengeluarkan pendapat, sikap, minat dan kepercayaan.

Secara psikologi, kepribadian sebagai struktur dan proses-proses kejiwaan tetap yang mengatur pengalaman-pengalaman seseorang dan membentuk tindakan-tindakan dan respons terhadap lingkungan-nya dengan cara yang berbeda dengan orang lain.

Dalam membantu mendiagnosa kepribadian seseorang, maka diperlukannya sebuah teori yang menyangkut hubungannya dengan tipe kepribadian seseorang yaitu bernama teori *Holland*. Teori *Holland* merupakan teori yang menjelaskan bahwa interaksi individu dengan lingkungan tersebut dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan pekerjaan. Inti dari teori ini adalah proyeksi dari kepribadian individu dengan suatu pekerjaan. Selain itu, teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah

merupakan hasil dari interaksi antara faktor keturunan dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting. Teori ini menegaskan bahwa kebanyakan orang menyerupai lebih dari satu tipe kepribadian.

Dizaman era globalisasi ini masih banyak terdapat HRD yang menggunakan test kepribadian secara manual, dimana test dilakukan dengan pengisian angket dalam bentuk kertas. Hal ini sebenarnya kurang efektif dan efisien dalam membantu HRD mendapatkan data kepribadian karyawan. Dapat dilihat dari pemborosan kertas dan data bisa mudah hilang, begitupun cara penghitungan data untuk mendapatkan hasil yang lebih mudah. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa di era globalisasi ini akan lebih efisien dan efektif bagi HRD mendapatkan data kepribadian melalui cara yang simple dan modern, yaitu menggunakan teknologi berbasis website. Dimana tidak ada lagi pemborosan penggunaan kertas, waktu lebih cepat dan data tidak mudah hilang karena tersimpan di database.

Menurut Becti (2015:35) menyimpulkan bahwa website merupakan kumpulan halaman-halaman yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar diam atau gerak, animasi, suara, dan atau gabungan dari semuanya. Sedangkan menurut Kustiyahningsih dan Devie (2011:4) web merupakan "salah satu layanan yang didapat oleh pemakai komputer yang terhubung dengan fasilitas hypertext untuk menampilkan data berupa teks, gambar, suara, animasi dan multimedia lainnya". Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas, website adalah suatu teknologi untuk menampilkan data berupa informasi, yang didalamnya terdapat teks, gambar, dan data lainnya. Didalam website yang akan dibuat oleh peneliti, peneliti menggunakan sistem pakar sebagai acuan pengetahuan.

Sistem pakar merupakan ilmu yang mempelajari berbagai rekaman data dan fakta-fakta yang ada yang diberikan atau diungkapkan oleh seorang pakar, sehingga program ini dapat digunakan untuk membantu pakar dalam menganalisa agar lebih mudah. Sistem pakar mempunyai beberapa metode dalam mengambil keputusan, diantaranya adalah metode forward chaining, backward chaining, dan certainty factor. Penulis merasa tertarik untuk membahas mengenai metode forward chaining dan menerapkannya dalam sistem pakar karena metode ini sangat cocok untuk mengetahui kepribadian diri seseorang karyawan baru maupun lama. Pada metode forward chaining, deteksi dimulai dari penelusuran semua data dan aturan untuk mencapai tujuan. Sistem pakar deteksi kepribadian diri karyawan menggunakan metode forward chaining bertujuan untuk membantu bagian HRD untuk mengetahui kepribadian karyawan. Selain itu, peneliti juga tertarik menggunakan metode tambahan yaitu metode naïve bayes, dengan menggunakan metode ini peneliti dapat menentukan hasil kepribadian karyawan.

Sistem pakar deteksi kepribadian diharapkan mampu mengatasi dan membantu bagian HRD dalam mendeteksi kepribadian karyawan. Melalui metode forward chaining dan juga melalui metode naive bayes. Berdasarkan uraian diatas, hal tersebut mendorong peneliti untuk membuat sistem pakar dan melakukan penelitian dengan judul ‘SISTEM DETEKSI KEPRIKADIAN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE FORWARD CHAINING DAN NAIVE BAYES BERBASIS WEBSITE (Studi Kasus : PT. INDONESIA BATTERY RENTAL)’.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah dengan menggunakan metode forward chaining dan naive bayes dapat mendeteksi kepribadian seseorang karyawan?
2. Apakah dengan menggunakan metode forward chaining dan naive bayes akan lebih efisien dalam mendeteksi kepribadian seseorang karyawan?
3. Apakah dengan website ini HRD dapat mendeteksi kepribadian seseorang karyawan secara mudah dan efisien?.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang, maka peneliti merancang "SISTEM DETEKSI KEPRIBADIAN KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE FORWARD CHAINING DAN NAIVE BAYES BAERBASIS WEBSITE (Studi Kasus : PT. INDONESIA BATTERY RENTAL)" masalah dapat dirumuskan yaitu:

Bagaimana website yang dapat memberikan hasil mengenai test kepribadian seorang karyawan dengan menggunakan metode sistem pakar penerapan forward chaining dan naive bayes yang akan ditampilkan berbasis web dengan dasar php dan mysql.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menjaga penelitian agar lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk digunakan pada bagian HRD di PT. INDONESIA BATTERY RENTAL.
2. Untuk mendeteksi kepribadian diri karyawan di PT. INDONESIA BATTERY RENTAL.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, antara lain adalah :

1. Bagi Peneliti

Menambah keilmuan, pemikiran dan pengalaman dalam bidang Teknik Informatika, serta sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu(S-1) di Universitas Darma Persada.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam meningkatkan output pendidikan khususnya perguruan tinggi, yakni Universitas Darma Persada.

3. Bagi Perusahaan

Membantu PT. BATTERY RENTAL INDONESIA dalam melakukan kegiatan test kepribadian karyawan.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan laporan tugas akhir tentang deteksi kepribadian seseorang karyawan adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu bagian HRD dalam perusahaan untuk digunakan sebagai salah satu cara untuk mengetahui tipe kepribadian yang dimiliki seseorang karyawan dengan lebih cepat dan lebih praktis.

2. Untuk memperdalam dan memahami ilmu tentang sistem pakar serta menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

1.7 Metode Penelitian

Dalam penyusunan laporan ini penulis melakukan beberapa metode penelitian untuk melengkapi data-data yang di butuhkan selama penulisan. Adapun metode penelitian yang akan di lakukan yaitu :

1. Wawancara

Dalam pengembangan sistem pakar, dilakukan tanya jawab secara online kepada HRD untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam proses perancangan sistem pakar berbasis web dengan metode Forward Chaining dalam upaya menentukan rules dari fakta-fakta pernyataan dan metode Naive Bayes dalam menentukan hasil probabilitas kepribadian seseorang karyawan.

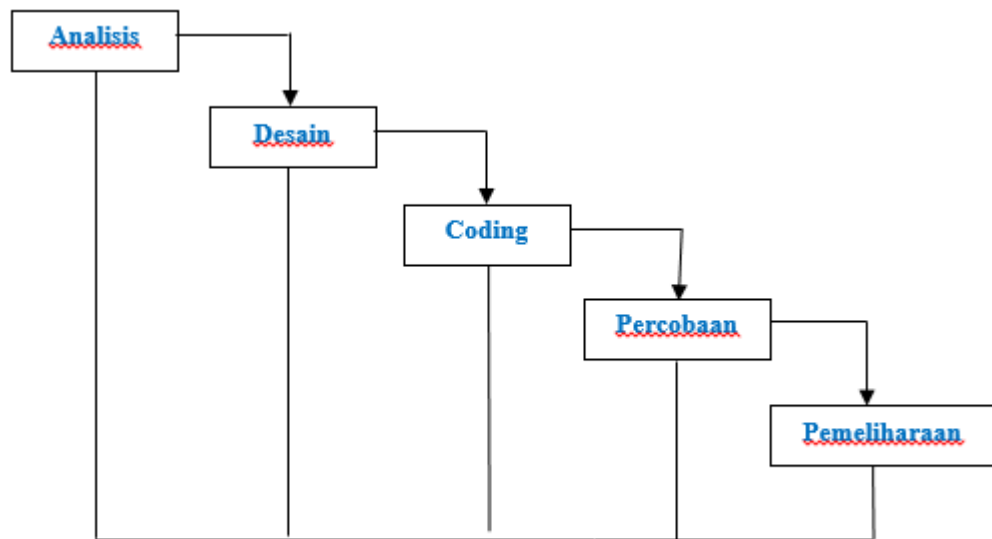
2. Pustaka

Dalam penelitian ini, dilakukan pencarian dan pembelajaran dari berbagai macam sumber pustaka, yakni informasi dari ahli psikolog, buku-buku, jurnal, dan website yang berkaitan dengan perancangan sistem pakar berbasis web dengan metode Forward Chaining dan Naive Bayes dalam upaya menentukan hasil kepribadian karyawan.

1.8 Metode Perancangan

Pada metode pembuatan sistem pendeteksi kepribadian seseorang karyawan berbasis web ini, penulis melakukan analisa menggunakan sistem yang menggunakan metode waterfall. Waterfall merupakan model yang sederhana

dengan aliran sistem yang linear. Ouput dari setiap tahap merupakan input bagi tahap berikutnya. Pada metode ini terdapat 5 tahap untuk mengembangkan suatu sistem pengangkatan pegawai berbasis web, diantaranya meliputi Analisis, Design, Coding, Percobaan, Pemeliharaan. Dimana mengharapkan hasil dari pengembangan ini dapat menyelesaikan masalah secara sistematis dan terstruktur.



Gambar 1.1 Tahapan Model Waterfall.

1. Analisis

Pada proses ini, dilakukan penganalisaan dan pengumpulan kebutuhan sistem yang meliputi informasi, ciri-ciri dan karakteristik kepribadian hasil penganalisaan dan pengumpulan tersebut didokumentasikan dan diperlihatkan kembali ke pengunjung webiste.

2. Design

Pada proses Design, dilakukan penerjemahan syarat kebutuhan sebuah perancangan perangkat lunak yang dapat diperkirakan sebelum dibuatnya proses pengkodean (coding).

3. Coding

Coding atau Pengkodean merupakan proses menterjemahkan perancangan desain ke bentuk yang dapat dimengerti oleh mesin, dengan menggunakan bahasa pemrograman.

4. Percobaan

Setelah Proses Pengkodean selesai, dilanjutkan dengan proses percobaan pada program perangkat lunak, baik Percobaan logika internal, maupun Percobaan eksternal fungsional untuk memeriksa segala kemungkinan.

5. Pemeliharaan

Proses Pemeliharaan merupakan bagian paling akhir dari siklus pengembangan dan dilakukan setelah perangkat lunak dipergunakan.

Kegiatan yang dilakukan pada proses pemeliharaan antara lain :

a. Corrective Maintenance

Yaitu mengoreksi apabila terdapat kesalahan pada perangkat lunak, yang baru terdeteksi pada saat perangkat lunak dipergunakan.

b. Adaptive Maintenance

Yaitu dilakukannya penyesuaian/perubahan sesuai dengan lingkungan yang baru, misalnya hardware, sistem operasi baru, atau sebagai tuntutan atas perkembangan sistem komputer

c. Perfektive Maintenance

Bila perangkat lunak sukses dipergunakan oleh pemakai. Pemeliharaan ditujukan untuk menambah kemampuannya seperti

memberikan fungsi-fungsi tambahan, peningkatan kinerja dan sebagainya.

1.9 Sistematika Penulisan

Penyusunan penulisan laporan skripsi ini dilaksanakan dengan beberapa metode dan format susunan yang terbagi dalam beberapa bab, yaitu terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini penulisan singkat mengenai latar belakang laporan untuk identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat dan tujuan, metode penelitian, metode perancangan dan sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam BAB II ini penulisan memaparkan konsep dasar system dalam lingkup seluruh indonesia yang dibahas dan teori-teori pendukung yang terkait dengan penulisan.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Dalam BAB III ini menguraikan secara rinci metode penelitian yang digunakan dalam menganalisis merancang dan mengimplementasikan sistem dalam bentuk website.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Dalam BAB IV penulis menjelaskan tentang hasil pengamatan dan penjelasan aplikasi dan hasil yang disarankan dari pembimbing dan sumber referensi.

BAB V PENUTUP

Dalam BAB V penulis memaparkan tentang kesimpulan dan saran hasil dari skripsi yang sedang dilaksanakan.

