

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu hal yang penting untuk selalu diketahui oleh perusahaan, karena dengan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara berkala dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kinerja dari tiap karyawannya dan kemudian mengambil keputusan yang berhubungan dengan karyawan yang nantinya akan berdampak pada pengembangan dari perusahaan itu sendiri.

PT. Intimap merupakan perusahaan teknologi internasional dengan merek dagang Intellitrac GPS yang didirikan pada 2003 oleh Virtual Map (Australia) PT.y Ltd. PT. Intimap hadir untuk memberikan solusi di bidang *online map generation* dan portal *development, digital map imaging, GIS, GPS Tracking, mobile mapping, web development, dan spatial database programming*. Layanan yang ditawarkan oleh PT. Intimap diantaranya adalah Vehicle Tracking, Transport Management System, IoT Platform, dan Virtual Map.

PT. Intimap harus selalu menjaga agar perusahaannya dapat terus memberikan pelayanan terbaik untuk para clientnya. Pelayanan terbaik yang dapat dilakukan perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kualitas dari sumber daya manusia ini harus selalu diperhatikan oleh PT. Intimap. Untuk itu PT Intimap perlu melakukan penilaian kinerja untuk tiap karyawannya agar kualitas dari SDM yang dimilikinya dapat diketahui.

Saat ini, penilaian kinerja karyawan sudah dilakukan oleh PT Intimap, namun dalam pelaksanaannya masih subjektif karena belum adanya kriteria yang digunakan untuk penilaian (Kepala bagian hanya memperhatikan kinerja karyawan dan langsung menarik kesimpulan untuk penilaian), sehingga penilaian kinerja masih kurang efektif dan kurang akurat dan juga belum ada nilai detail akan kinerja seperti (tingkat produktivitas, kedisiplinan, kemampuan kerja sama) dari tiap karyawannya untuk diberikan laporan ke perusahaan.

Agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih efektif dan lebih akurat serta memiliki detail akan kinerja karyawannya, maka PT Intimap memerlukan metode penilaian dengan menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditentukan untuk menjadi acuan penilaian dan melakukan perhitungan tiap kriteria itu untuk menghasilkan penilaian kinerja karyawan.

Dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan, maka perusahaan akan mendapatkan gambaran mengenai perilaku karyawan yang berkaitan dengan produktivitas pada pekerjaannya dan juga faktor lain seperti kedisiplinan dan kemampuan kerja sama dari karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, diperlukan adanya sebuah sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode yang tepat. Oleh karena hal tersebut maka penelitian ini diajukan dengan judul **“RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE VIKOR PADA PT. INTIMAP JAKARTA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang dapat diambil oleh penulis adalah:

1. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh kepala bagian masih dilakukan secara subjektif karena tidak adanya acuan kriteria yang digunakan untuk penilaian, kepala bagian hanya memperhatikan kinerja karyawan dan langsung menarik kesimpulan penilaian.
2. Tidak adanya *record* atau riwayat untuk penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh kepala bagian.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan penelitian ini adalah:

1. Membuat kriteria penilaian untuk karyawan PT. Intimap sesuai dengan bagiannya menggunakan metode VIKOR untuk perhitungan nilai kinerja.
2. Merancang dan membangun sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode VIKOR di PT. Intimap.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada subbab 1.3, penelitian ini memiliki manfaat antara lain:

1. Memudahkan Kepala Bagian untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, dan juga memudahkan HRD dan Direktur dalam melihat laporan kinerja karyawan.

2. Menghasilkan aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan untuk digunakan PT. Intimap dalam penilaian kinerja tiap karyawannya.

1.5 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari tujuan, maka berikut ini adalah beberapa ruang lingkup yang perlu dibuat, diantaranya:

1. Subjek pada penelitian ini adalah bagian yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan di PT. Intimap yaitu HRD, Kepala Bagian, Direktur, dan Karyawan.
2. Objek pada penelitian ini adalah prosedur penilaian kinerja karyawan di PT. Intimap mencakup proses penginputan data karyawan dan bagian-bagian yang ada di perusahaan, penentuan kriteria penilaian untuk tiap bagian, penginputan nilai pada tiap kriteria, dan laporan penilaian kinerja karyawan.
3. Penilaian kinerja karyawan dilakukan tiap bulan.
4. Penilaian kinerja karyawan hanya dilakukan oleh Kepala Bagian.
5. Bagian perusahaan yang diteliti yaitu bagian IT, bagian Finance, dan bagian Teknisi.
6. Aplikasi ini dibuat untuk menampilkan hasil penilaian kinerja karyawan pada bulan yang dipilih.
7. Aplikasi ini dibuat dalam bentuk website.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada penelitian ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang

merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan penilitan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan untuk mendukung dalam membuat model penelitian. Berisi tentang pembahasan mengenai konsep dasar sistem dan penjelasan peralatan pendukung (*tools system*).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Agar sistematis, bab metodologi penelitian meliputi kerangka pemikiran, pengumpulan data, metodologi pengembangan sistem, waktu dan tempat penelitian, dan alat bahan penelitian.

BAB IV IDENTIFIKASI ORGANISASI

Pada bab ini akan menjelaskan tentang sejarah dan struktur organisasi serta fungsi-fungsi yang ada didalamnya. Terdapat juga Analisa, perencanaan, serta implementasi sistem yang akan dirancang.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan berfokus pada tampilan dari aplikasi yang sudah dirancang oleh penulis dan juga hasil uji coba aplikasi yang meliputi uji coba struktural, fungsional dan validasi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.

