

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

CV. Lightmint Contractor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, persaingan bisnis yang semakin kompetitif memacu CV. Lightmint Contractor untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan salah satu ataupun teknik yang akan digunakan. Salah satu teknik yang digunakan manajemen perusahaan untuk peningkatan sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu, (1) penilaian kinerja yang selama ini dilakukan masih membutuhkan waktu yang lama, dikarenakan melakukan perhitungan manual yang membutuhkan waktu yang lama. (2) Sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa mengelola data-data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data-data yang dipakai. (3) Penilaian masih bersifat satu arah, hal ini menyebabkan penilaian kinerja subyektif yang tinggi, dikarenakan ada beberapa kriteria yang tidak ada data pendukungnya seperti kriteria penilaian untuk kemampuan pribadi, sehingga penilaian dilakukan berdasarkan pendapat pribadi seorang penilai.

Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki kinerja para karyawan yang dibawah standar maka perlu adanya penilaian yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni mengklasifikasikan

karyawan sesuai dengan jenisnya yaitu karyawan manajemen atau non manajemen, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas yang dirasa kurang, serta mempertimbangkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian-kejadian mendatang, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan. Hal ini akan sangat terkait dengan gambaran perilaku sebagai dimensi kerja terhadap penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi pekerjaan karyawan di perusahaan.

Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan CV. Lightmint Contractor bisa meminimalkan waktu dalam menilai setiap karyawan, dan mendapatkan laporan yang diharapkan oleh pemimpin yang akurat, serta karyawan juga dapat melihat apakah mereka sudah mempunyai nilai yang diharapkan sehingga dapat membantu perusahaan untuk memonitoring kinerja dari para karyawan untuk memenuhi standarisasi nilai yang diharapkan oleh perusahaan.

## 1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana merancang dan membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Penentuan Pelatihan dengan Metode Management by Objective.
2. Bagaimana meminimalkan waktu dalam menilai setiap karyawan, dan mendapatkan laporan yang diharapkan oleh pemimpin secara akurat.

### 1.3 BATASAN MASALAH

Pada pembuatan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan ini meliputi beberapa batasan-batasan yaitu :

1. Laporan yang dihasilkan adalah laporan penilaian kinerja karyawan.
2. Aplikasi yang dibangun untuk bagian Humas dan Community Development di CV. Lightmint Contractor.

### 1.4 TUJUAN

Tujuan dari system pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan ini adalah sebagai berikut :

1. Merancang serta membangun suatu system yang dapat memecahkan masalah dengan menggunakan metode Management by Objective.
2. Merancang serta membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Penentuan Pelatihan dengan Metode Management by Objective.
3. Merancang serta membangun suatu system yang mampu mempermudah bagian kepegawaian dalam membuat keputusan terbaik.
4. Merancang serta membangun suatu system yang dapat memberikan solusi alternatif jabatan sesuai dengan kemampuan.

## **1.5 KONTRIBUSI**

Diharapkan setelah pembuata proyek ini dapat mempermudah manajemen dalam pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian pengolahan data hasil kinerja karyawan diperusahaan dapat berlangsung lebih cepat dan efisien sehingga dapat menghasilkan laporan yang akurat.

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

Penyusunan laporan kerja praktek ini, dibagi menjadi lima bab. Pada setiap bab terdapat sub bahasan yang menjelaskan isi dari bab secara lebih terperinci. Berikut ini sistematika yang digunakan :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang maslaah dan penjelasan permasalahan secara umum, rumusan masalah yang ingin diselesaikan, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan yang digunakan pada laporan kerja praktek ini.

### **BAB II GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Bab ini membahas tentang gambaran umum instansi, struktur organisasi dan deskripsi tugas setiap bagian.

### **BAB III LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan pembuatan system aplikasi.

**BAB IV    DESKRIPSI SISTEM**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran system yang berjalan dan perancangan system yang akan dibuat. Selain itu disertai struktur tabel dan desain input/output.

**BAB V    PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari kerja praktek yang telah dibuat dan saran untuk pengembangan system.

