

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. *High Distinction (HD) Finance* adalah perusahaan yang bergerak di bidang kredit sepeda motor yang manajemennya ditangani oleh PT. Orang Tua Group Tbk. PT. *High Distinction (HD) Finance* yang berada di Jl. Cempaka No.32-34 Surabaya.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif memacu PT. *HD Finance* untuk lebih inovatif dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Menurut Utomo (2008) salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja terhadap karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meliputi hasil kerja, kedisiplinan, kualitas hasil kerja, dan lain-lain. Penilaian kinerja karyawan juga berguna sebagai umpan balik bagi karyawan. Melalui penilaian kinerja ini, karyawan dapat menyusun rencana, strategi dan langkah-langkah yang perlu dilakukan sehubungan dengan pencapaian karir yang diinginkan karyawan.

Permasalahan yang dihadapi dalam penilaian kinerja pada PT *HD. Financae* yaitu pertama, penilaian kinerja yang selama ini dilakukan masih mengakibatkan atasan membutuhkan waktu yang lama dalam melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan sesuai dengan masing-masing departemen, dikarenakan membaca

dan mengisi dokumen penilaian secara tertulis serta melakukan perhitungan yang membutuhkan banyak waktu. Kedua, pencatatan dan penyimpanan hasil penilaian kinerja masih menggunakan kertas kerja sehingga hal tersebut dapat menyulitkan dalam penelusuran data histori yang menyebabkan atasan mengalami kesulitan dalam penilaian. Ketiga, manager tiap departemen mengalami kesulitan dalam penyampaian informasi kepada pihak direktur, mengenai perbandingan penilaian kinerja karyawan yang mendapatkan nilai kinerja baik atau pun nilai kinerja buruk selama satu periode, di karenakan harus membandingkan satu persatu hasil kinerja karyawan. Keempat, membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengetahui manager dan karyawan yang berprestasi tiap departemen yang akan diberikan *reward*, dikarenakan lamanya pemberian hasil penilaian kinerja akhir karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang bertujuan membantu tugas atasan dalam melakukan proses penilaian kinerja yang objektif terhadap karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penilaian itu nantinya dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan maupun memperbaiki pengalokasian waktu yang sudah dilakukan agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan (Longenecker, 1996). Selain itu sistem informasi penilaian ini mampu mengintegrasikan data sehingga menghasilkan informasi penilaian kinerja masing-masing karyawan. Dimana metode yang dianggap sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini adalah dengan menggunakan metode Bayes, karena metode *bayes* merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk melakukan analisis dalam pengambilan keputusan terbaik dari sejumlah alternatif dan berbagai kriteria dengan tujuan menghasilkan perolehan yang optimal.

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT.HD *Finance* menggunakan metode bayes diharapkan pegawai lebih produktif, disiplin waktu dan berkompetensi di lingkungan kerja. umpan balik yang akan diberikan pada karyawan akan benar-benar sesuai dengan hasil yang telah mereka berikan pada perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana merancang bangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang menggunakan metode bayes di PT. HD *Finance* Surabaya.
2. Bagaimana menghasilkan informasi berupa *reward* karyawan berdasarkan nilai kinerja akhir satu periode di PT. HD *Finance* Surabaya.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam pembuatan sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Data-data serta perhitungan digunakan berdasarkan keterangan dari pihak PT. *High Distinction Finance*, data yang diambil periode tahun 2009.
2. Sistem yang dibuat adalah sistem yang ditujukan untuk mendapatkan balikan atau insentif tambahan berdasarkan penilaian kinerja karyawan untuk mendapatkan *reward*.
3. Dalam pengumpulan data difokuskan pada ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di PT. *High Distinction Finance*.
4. Sistem ini menggunakan metode bayes untuk menghitung nilai dari masing-masing karyawan yang dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang telah

ditentukan sebelumnya seperti waktu, hasil yang telah dicapai, perilaku, keterampilan, disiplin, kerjasama, dan kejujuran.

5. Sistem ini tidak menangani proses penggajian dari *staff* karyawan.
6. Sistem akan dibuat berbasis *desktop*.

1.4 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan dari dibuatnya sistem penilaian kinerja kepada karyawan adalah:

1. Merancang bangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang menggunakan metode bayes di PT. HD *Finance* Surabaya untuk melakukan maintenance data, mencatat transaksi penilaian dan pengintegrasian data sehingga menghasilkan informasi penilaian kinerja masing-masing karyawan..
2. Menghasilkan informasi berupa *reward* karyawan dalam satu periode tertentu di PT. HD *Finance* Surabaya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I dibahas tentang latar belakang masalah dan penjelasan permasalahan secara umum, perumusan masalah serta batasan masalah yang dibuat, tujuan dari pembuatan tugas akhir dan sistematika penulisan buku.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan secara singkat tentang teori-teori dasar yang digunakan dalam membantu menyelesaikan permasalahan. Pada bab ini dijelaskan tentang beberapa landasan teori yang digunakan antara lain penilaian kinerja, kinerja, kriteria pekerjaan, standar kinerja, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, Metode *bayes*.

BAB III: PERANCANGAN SISTEM

Pada bab III dibahas tentang perancangan sistem, analisa sistem, perancangan *Document Flow*, *Data Flow Diagram* dan *Entity Relationship Diagram* (ERD) beserta *Data Flow Diagram* (DFD) yang digunakan dalam pembuatan aplikasi, desain *input*, *output*, dan rencana evaluasi hasil .

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Pada bab IV dibahas tentang implementasi dari aplikasi yang dibuat secara keseluruhan. Serta melakukan pengujian terhadap aplikasi yang dibuat untuk mengetahui aplikasi tersebut telah dapat menyelesaikan permasalahan sesuai dengan yang diharapkan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab V berisikan kesimpulan dari sistem dan saran untuk pengembangan sistem.