

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju seperti sekarang ini membuat kebutuhan masyarakat semakin meningkat pula. Terlebih lagi didorong dengan adanya kemajuan teknologi yang sangat cepat. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan teknologi yang ada. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang digunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja mereka maka dibutuhkan motivasi yang memiliki pengaruh penting terhadap kinerja kerja karyawan karena berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi pimpinan karena adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan yang akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Penilaian kinerja sebuah perusahaan merupakan suatu tahapan penting yang harus dijalankan dalam rangka mengevaluasi performansi perusahaan tersebut. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk mengevaluasi perusahaan dan mengetahui aspek-aspek dari perusahaan yang perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan kinerjanya, dan juga memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 1997).

Mukti Marcomm Sedaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti. Berlokasi di Jl. Ringinsari, Maguwoharjo Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman Yogyakarta. Mukti Marcomm Sedaya bertumbuh dengan pesat hingga kini mempunyai 68 karyawan yang terbagi dalam beberapa struktur organisasi terdiri dari Direktur, Bendahara, Manager Marketing dan Staf Marketing. Saat ini Mukti Marcomm Sedaya mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus, sehingga sulit membuat uraian jabatan karena nama jabatan sering tidak sesuai dengan pekerjaan sehari-hari. Sulitnya menentukan secara obyektif untuk memilih satu dari banyaknya karyawan dalam penentuan jabatan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan menjadi masalah yang saat ini dialami.

Menurut Homawan Sutanto tentang analisa jabatan mengatakan bahwa salah satu tugas manajemen adalah untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik apabila ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai menurut minat dan

kemampuannya serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu.

Penilaian kinerja karyawan hanya dilakukan sebagai referensi pimpinan saja, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam menunjukkan kinerja terbaik mereka. Sistem pendukung keputusan adalah alternatif solusi yang atau alternatif tindakan dari sejumlah alternatif solusi dan tindakan guna menyelesaikan suatu masalah, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan secara obyektif. Sistem pendukung keputusan berfungsi untuk beberapa hal antara lain, sebagai kerangka berpikir secara sistematis, dapat membimbing dalam penerapan teknik-teknik pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas suatu keputusan. Oleh karena itu, perlu dibuat sistem penilaian kinerja karyawan yang bersifat obyektif, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam proses penentuan jabatan secara cepat dan tepat dengan menggunakan metode AHP.

Penelitian ini bertujuan adalah menerapkan metode AHP dapat memberikan solusi untuk memilih dari beberapa karyawan yang paling mendekati kriteria untuk penentuan jabatan yang akan ditempatkan pada Manager Marketing dan model sistem pendukung keputusan pemilihan Jabatan yang berbasis web dengan menggunakan metode AHP. Manfaat dari tulisan ini adalah menerapkan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam membangun sistem pendukung keputusan penentuan jabatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana agar penentuan jabatan dapat dilakukan dengan cara yang tepat berdasarkan beberapa kriteria menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP)?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian hanya bertujuan membuat aplikasi yang mempermudah dalam pengambilan keputusan penentuan jabatan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
2. Sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk mengambil keputusan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP).
3. Sistem yang dibuat merupakan sistem berbasis web.
4. Kriteria usulan yang digunakan adalah Loyalitas, Pencapaian kerja, dan Pengalaman memimpin.

1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disusun sebagai syarat kelulusan S1 Sarjana Komputer di Universitas Amikom Yogyakarta.

2. Merancang dan membuat software aplikasi sistem pendukung keputusan yang memberikan solusi untuk Mukti Marcomm Sedaya dalam menentukan dalam penempatan jabatan yang tepat berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan.
3. Mengembangkan pengetahuan mengenai bagaimana cara membuat aplikasi sistem pendukung keputusan.
4. Menerapkan metode AHP sebagai metode sistem pendukung keputusan.

1.5 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti, menambah wawasan baik secara teori maupun praktek, mampu menganalisis dalam pengambilan keputusan atas masalah-masalah yang ada di lapangan dan sebagai alat untuk menerapkan ilmu yang telah didapat.

Bagi Universitas Amikom Yogyakarta, dengan adanya penelitian digunakan sebagai bahan evaluasi keberhasilan mahasiswa dalam menerapkan ilmu yang telah didapat.

Bagi Mukti Marcomm Sedaya, dengan adanya penelitian objek dapat menentukan posisi jabatan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Metode Pengumpulan Data

1.6.1.1 Metode Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan mempelajari buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, yang berkaitan dengan permodelan yang menggunakan metode AHP dengan harapan mampu memberikan referensi untuk diimplementasikan pada

aplikasi yang sesuai dan hasilnya dapat digunakan, beserta sumber-sumber dari berbagai situs yang dapat mendukung skripsi.

1.6.1.2 Metode Wawancara

Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada direktur, bendahara, dan manajer agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk merancang sistem.

1.6.1.3 Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan yaitu analisis PIECES yang digunakan untuk menganalisa kinerja, informasi, ekonomi, keamanan sistem, efisiensi, dan pelayanan dengan sistem yang lama sehingga dapat diketahui apakah sistem yang baru akan layak menggantikan sistem yang lama.

1.6.2 Metode Perancangan

Desain perancangan sistem yang akan dibuat menggunakan UML (Unified Modelling Language).

1.7 Sistematika Penulisan

Agar dalam penyusunan laporan mudah dipahami, maka penyusunan laporan akan disusun secara sistematis dan terstruktur. Sistematika penelitian terbagi dalam 5 bab, diantaranya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan materi yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II merupakan bab yang membahas konsep dan dasar teori yang berkaitan dengan perancangan sistem yang akan dibuat.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab III merupakan bab yang membahas gambaran umum Mukti Marcomm Sedaya dan analisis yang dilakukan dalam proses perancangan sistem persediaan.

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang implementasi sistem yang dibangun dan pengujian sistem apakah sudah sesuai dengan kebutuhan.

BAB V : PENUTUP

Bab V berisi tentang kesimpulan atas penyelesaian masalah yang terkait dan saran yang diharapkan bermanfaat untuk pengembangan sistem selanjutnya.