BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengelolaan kinerja pegawai secara efektif merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan. Dalam hal ini, pengelolaan kinerja yang efektif mencakup proses pengukuran hasil kerja pegawai secara obyektif melalui serangkaian indikator kinerja yang tepat. Melalui metode pemilihan KPI*(Key Performance Indicators),* diharapkan proses pembinaan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan optimal, obyektif dan memberikan kontribusi positif bagi kinerja bisnis perusahaan.

Dalam hal ini untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja, RS Imanuel telah menggunakan KPI *(Key Performance Indikator)* sebagai alat ukur atau indikator penilaian kinerja mulai tahun 2016. Dengan umpan balik hasil penilaian kerja, pimpinan dapat melakukan tindakan yang tepat. Misalnya menaikkan jabatan pegawai, pemberian bonus dan perencanaan-perencanaan kegiatan yang akan dilakukan pada periode penilaian berikutnya.Kinerja karyawan juga mempengaruhi perusahaan dalam memperoleh keuntungan.Dimana indikator penilaiankinerja di RS Imanuel di nilai berdasarkan uraian tugas masing-masing yang sudah diberikan kepada setiap karyawan. Uraian tugas ini dibagi per kategori kinerja yaitu berdasarkan kualitas, kuantitas, *timeline (*batas waktu/ketepatan waktu), efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu perusahaan harus melakukan pemilihan karyawan yang terbaik setiap periodenya dengan memberikan bonus, kenaikan gaji ataupun kenaikan jabatan pada setiap karyawan yang terpilih. Banyaknya

karyawan yang ada pada sebuah perusahaan membuat penilaian tersebut kadang cukup sulit dilakukan dan hasil yang didapat terkadang kurang tepat.

Penilaian kinerja yang ideal di sebuah perusahaan dilakukan secara berkala yaitu sebulan sekali. Tetapi karena proses penilaian yang dilakukan masih konvensional dan jumlah karyawan yang mencapai kurang lebih sekitar 600 orang ini membutuhkan waktu yang sangat lama dan tidak memungkinkan dilakukan penilaian KPI berkala sebulan sekali. Karena proses yang masih manual dan tidak efisiensi waktu serta memiliki multi kriteria dan multi alternatif termasuk masalah semi terstruktur (turban 2001) juga dapat mengakibatkan resiko kesalahan penginputan data, oleh karena itu dibutuhkan suatu metode yang tepat dalam melakukan penilaian karyawan di RS Imanuel. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah semi terstruktur salah satunya adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) (saaty,2001). "**SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN (SPK) PADA KARYAWAN BERPRESTASI PADA RS IMANUEL BANDAR LAMPUNG MENGGUNAKAN METODE *AHP (ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS)*".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi peremasalahan adalah bagaimana membangun sistem penunjang keputusan penilaian kinerja karyawan dengan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) berbasis web agar dapat menghasilkan sistem yang memberikan penilaian terhadap setiap karyawan RS Imanuel Bandar Lampung.

1.3. Ruang Lingkup

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan, penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Studi Kasus dalam Skripsi ini ditekankan pada pemilihan karyawan berprestasi pada bagian medis saja.

2. Menggunakan Metode AHP *(Analytic Hierarchy Process)* dalam menyelesaikan masalah pemilihan karyawan berprestasi pada RS Imanuel Bandar Lampung.
3. Sistem ini akan dibangun dan dikembangkan dengan bahasa pemrograman *Visual basic* dan *SQL server* sebagai database-nya.
4. Output dari penelitian ini memberikan hasil berupa total penilaian dan perangkingan.

1.4. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah membangun suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada RS Imanuel Bandar Lampung yang diharapkan dapat menyampaikan informasi aktivitas pekerjaan sehingga dapat memperlancar kinerja dan memperkecil ketidakoptimalan produktivitas karyawan serta mencegah timbulnya kecemburuan sosial di lingkungan kerja.

1.5. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan dengan metode AHP *(Analytic Hierarchy Process)* ini di harapkan dapat memperoleh hasil penilaian yang lebih objektif.
2. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu membantu perusahaan dalam pemrosesan penilaian kinerja kepegawaian lebih cepat, tepat, dan akurat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para sumber daya manusia RS Imanuel Bandar Lampung.
3. Mempermudah dalam membuat laporan hasil penilaian kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini berisikan tentang definisi-definisi dan teori-teori yang digunakan oleh penulis sebagai pendukung dalam pembuatan karya ilmiahnya.

BAB III METODE PELAKSANAAN

Pada bagian ini akan dibahas tentang metode-metode penyelesaian permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini membahas tentang proses hasil dari sistem yang dibuat yang terdiri dari pembahasan hasil dan penguraian tentang kelebihan dan kekurangan dari program yang dibuat.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini membahas tentang simpulan-simpulan berdasarkan temuan-temuan masalah, serta saran-saran yang diberikan berdasarkan temuan sebagai saran pengembangan dan implementasinya

DAFTAR PUSTAKA