

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era ini, persaingan di dunia bisnis semakin meningkat. Perusahaan-perusahaan saat ini dihadapkan pada tekanan untuk efisien mengelola dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia, modal, dan mesin. Semua ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan serta pertumbuhan di tengah kondisi bisnis yang penuh tantangan. Karyawan bukan sekadar pekerja konvensional, mereka menjadi aset berharga karena membawa bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dalam dinamika keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keberhasilan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Arifin e al., 2019). Perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor untuk menjaga kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang baik, program pelatihan dan sistem pengakuan dan penghargaan (Bashir et al., 2020). Kinerja karyawan termasuk tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan, dan keterlibatan. Selain itu, penting untuk memahami bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang unik, sehingga pendekatan yang fleksibel dan sesuai dengan individu menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Forson et al., 2021). [1]

Dalam konteks PT Mayora, Human Resources Development (HRD) perlu menjalankan analisis kinerja sebagai langkah kritis dalam upaya memahami dan meningkatkan performa karyawan di dalam organisasi. Disarankan pula perusahaan untuk melakukan analisis kinerja karyawan dan mengelompokkannya ke dalam kluster berdasarkan tingkat pencapaian mereka. Langkah ini menjadi sangat penting, terutama menjelang akhir tahun, di mana hasil analisis kinerja akan menjadi dasar untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada

karyawan. Adanya karyawan yang disiplin dan insentif yang sesuai diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkat pula kelancaran proses kerja. Dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

PT Mayora, yang memiliki cabang di Kotabumi, Lampung Utara, berperan sebagai distributor utama produk yang dihasilkan oleh PT Mayora. Dengan total 60 karyawan yang menduduki berbagai jabatan dan posisi, penelitian ini memilih sampel sebanyak 60 karyawan yang menempati posisi sebagai salesman sebagai objek penelitian. Pendekatan ini memberikan fokus yang spesifik pada salah satu kelompok karyawan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kinerja mereka, yang nantinya dapat menjadi dasar bagi implementasi perbaikan dan pengembangan di tingkat perusahaan.

Dalam penelitian ini, evaluasi kinerja pegawai dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diperlukan analisis *clusterisasi* karyawan berdasarkan kinerja untuk memahami tingkat pencapaian setiap individu. Pendekatan ini membantu perusahaan dalam mengenali karakteristik masing-masing karyawan dan memfasilitasi pengambilan keputusan dengan lebih efektif. Metode *clusterisasi* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode K-Means.

## **1.2. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Algoritma yang digunakan dalam menganalisa adalah regresi linear berganda dengan menggunakan implementasi Excel. Data yang digunakan adalah data hasil dari kuesioner yang diisi oleh karyawan mayora kotabumi yang berjumlah 60 karyawan

- b. Algoritma yang digunakan dalam mengclustering adalah algoritma K-Means algoritma ini akan mengclustering berdasarkan kuisioner yang sudah di isi oleh karyawan mayora kotabumi yang berjumlah 60 karyawan
- c. Hasil akhir yang didapat mengetahui kinerja dari keseluruhan karyawan pada PT. Mayora Kotabumi dalam memuhi target yang telah di tetapkan dan akan dapat mempengaruhi insentif yang akan di dapatkan oleh masing-masing karyawan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini memusatkan perhatian pada pertanyaan utama: "Bagaimana kinerja karyawan di PT Mayora dapat dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear dan K-Means?".

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa kinerja karyawan yang memenuhi standar kinerja yang telah di tetapkan, peningkatan produktivitas sehingga target yang ditetapkan tercapai karena hal ini akan mempengaruhi pada insentif yang didapat oleh karyawan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian yang dapat diperoleh adalah membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga perusahaan dapat menimplementasikan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan dapat memberi motivasi bagi karyawan agar target yang ditetapkan terpenuhi dan insentif yang didapat sesuai dengan yang diharapkan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Proposal ini terdiri dari tiga bagian yang secara garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

- a. Bab I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- b. Bab II Landasan Teori, berisi penelitian terkait dan landasan teori yang menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian ini.
- c. Bab III Metode Penelitian, berisi metode atau kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, pada bagian ini juga disajikan rencana penelitian berikut tahapan dan waktu pelaksanaannya.
- d. Bab IV Hasil Dan Pembahasan, berisi mengenai hasil, implementasi dan pembahasan penelitian. Hasil dari implementasi ini berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.
- e. Bab V Kesimpulan dan Saran, berisi simpulan dan saran dari isi penelitian yang sudah di buat