

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi telah meningkat dengan cepat dalam beberapa tahun terakhir, membuat manusia semakin termotivasi menciptakan dan mengembangkan teknologi baru dengan tujuan membantu manusia bekerja lebih efektif dan efisien (Magdalena & Prihatini, 2021). Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk kegiatan operasionalnya (Butsianto & Naya, 2023). Untuk mencapai kualitas kinerja karyawan yang baik, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi organisasi. Salah satunya adalah penerapan *reward* dan *punishment* bagi karyawan agar kinerja mereka semakin meningkat (Gunawan dkk., 2023). Melalui evaluasi kinerja karyawan adalah tahap penilaian pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas karyawan dan mendukung kelangsungan aktivitas perusahaan. Sistem penilaian kinerja karyawan di PT Zen Multimedia Indonesia saat ini masih menggunakan dokumen proyek secara manual yaitu dokumen kertas, sehingga proses penilaian karyawan memakan banyak waktu, kurang lebih 6 bulan sehingga dokumen menjadi berserakan, juga terdapat penumpukan dokumen berupa *hardfile* dengan jumlah yang tidak sedikit. Begitupun kekeliruan dalam kehadiran karyawan yang melakukan absensi dengan cara mengerjakan *taks* dan absensi juga dilihat dari karyawan hadir di tempat kerja. Sehingga proses penilaian absensi menjadi tidak akurat. Penilaian kinerja karyawan juga masih bersifat subjektif sehingga pemberian *reward* dan *punishment* masih berdasarkan pendapat pribadi. Dapat menyebabkan kecemburuan sosial diantara karyawan, sehingga memicu hubungan kerja yang negatif dan dapat menimbulkan rasa tidak adil.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *simple additive weighting* (SAW) yang cocok digunakan di PT Zen Multimedia Indonesia karena kesederhanaan, kemudahan pemahaman, dan efisien dalam menghasilkan penilaian kinerja yang objektif berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Dibandingkan dengan metode lain seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP) yang mungkin lebih

kompleks atau memerlukan lebih banyak sumber daya. Adapun solusi dari beberapa permasalahan ialah dibuatnya perancangan untuk menyimpan data yang terintegrasi guna mengatasi penyimpanan manual yang tidak efisien, perancangan sistem absensi digital untuk mengatasi ketidakakuratan dan ketidakjelasan dalam pencatatan absensi serta memudahkan pengumpulan data. Dengan demikian, pemberian *reward* dan *punishment* harus dilaksanakan secara tepat dan sejajar dengan pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan analisis tersebut, proyek akhir berjudul “**Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) (Studi Kasus: PT. Zen Multimedia Indonesia)**”.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan latar belakang ini, masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara merancang sistem agar dokumen tidak berserakan dalam proses perhitungan penilaian kinerja karyawan?
2. Bagaimana cara merancang sistem dalam mengatasi ketidakakuratan kehadiran karyawan?
3. Bagaimana metode dalam melakukan perhitungan penilaian kinerja karyawan agar lebih obyektif dan tidak terpengaruh oleh pendapat pribadi?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dibuatnya perancangan sistem untuk penyimpanan yang terkelola, agar dokumen tidak berserakan dan efisien;
2. Melakukan perancangan sistem absensi yang akurat serta memudahkan pengumpulan data;
3. Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menghitung dan mengevaluasi kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian pada perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *simple additive weighting* (SAW). Berikut merupakan manfaat hasil penelitian diantaranya:

1. Perancangan sistem ini diharapkan dapat menghasilkan dokumentasi yang rapi dan terstruktur, sehingga perancangan dokumen tersimpan dengan baik dan sistematis;
2. Perancangan sistem absensi yang memberikan gambaran mengenai pengumpulan kehadiran karyawan dengan menggunakan *QR-Code*;
3. Diharapkan Perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dapat mempermudah proses identifikasi karyawan dengan kinerja yang baik.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode SAW ini meliputi:

1. Tahapan yang dilakukan hanya sampai tahapan perancangan;
2. Perancangan hanya dapat diakses oleh *project manager*, direktur produksi, dan karyawan;
3. Perancangan sistem ini khusus ditujukan untuk PT Zen Multimedia Indonesia.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan proyek akhir terdiri dari 6 bab yang disusun secara sistematis, di mana setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab dengan uraian yang berbeda. Urutan dari sistematika pelaporan diantaranya:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini, akan membahas latar belakang perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode SAW. Isinya mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat hasil penelitian, batasan masalah, dan sistematika laporan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan berbagai teori dan konsep yang mendukung pengembangan proyek akhir ini, serta melakukan analisis terhadap penelitian terdahulu untuk memperoleh perbandingan yang mendalam dan kesimpulan yang kuat. Metodologi pengembangan yang diterapkan adalah metode *waterfall*.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini membuat penjelasan tentang metodologi yang digunakan, dengan mengadopsi pendekatan metode *Waterfall*. Metode ini terdiri dari dua fase utama, yakni *Requirement* dan *Design*.

BAB 4 : ANALISIS

Bab ini menjelaskan bagian analisis hasil dari observasi penelitian yang memuat profil organisasi, proses bisnis yang sedang berjalan lalu dituangkan dalam analisis kebutuhan untuk menjadi acuan dalam perancangan.

BAB 5 : PERANCANGAN

Selanjutnya, dalam tahap perancangan, dilakukan analisis terhadap pengguna dan kebutuhan mereka untuk perancangan sistem yang sesuai. Laporan ini mencakup diagram *Use Case*, *Diagram Activity*, *Diagram Sequence*, *Diagram Class*, *Entity Relationship Diagram (ERD)*. Selain itu, juga mencakup *User Interface (UI)*, *User Experience (UX)* serta perhitungan menggunakan *Simple Additive weighting (SAW)*.

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, menyajikan kesimpulan yang telah dicapai untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja karyawan serta memberikan saran-saran yang berguna untuk kemajuan dari perancangan sistem evaluasi kinerja karyawan menggunakan *Simple Additive Weighting (SAW)*.