

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perubahan dunia dalam bisnis mendorong para pelakunya untuk menjadi semakin kompetitif setiap harinya. Untuk memenangkan kompetisi itu dalam perusahaan diperlukan SDM yang mumpuni. Sulit untuk dipungkiri lagi bahwa kekuatan pokok dalam suatu organisasi, khususnya perusahaan, terletak pada Sumber Data Manusia (SDM) atau biasa dikenal dengan sebutan karyawan. Karyawan telah menjadi kunci dan aset utama yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, berbagai pelayanan dan pengawasan terus ditingkatkan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang sesuai dan sejalan lurus dengan visi dan misi perusahaan.

Sistem penilaian kinerja merupakan sarana yang sangat diperlukan sebagai penunjang pengukuran kinerja para karyawan. Sistem tersebut juga bisa membantu para karyawan untuk mengetahui kemampuan dan produktivitas selama bekerja. Dengan meningkatnya sistem penilaian kinerja, diharapkan dapat memberikan dampak optimal bagi perkembangan *company*.

PT. XYZ ini sebuah bidang usaha yang berjalan di bidang pusat kontak BPO. Dalam meningkatkan pelayanan karyawan terhadap pelanggan, kinerja karyawan dapat menjadi hal sangat diperhatikan. Jika terdapat karyawan yang berkinerja baik maka hal tersebut bermanfaat bagi dirinya sendiri dan tentu berdampak baik juga pada perkembangan perusahaan, begitu pula hubungan perusahaan dengan pelanggan, namun jika kinerja karyawan tidak memenuhi standar perusahaan, pembinaan terhadap karyawan tersebut perlu dilakukan. Untuk memenuhi kebutuhan ini, diperlukan adanya sebuah sistem di mana sistem tersebut dapat memudahkan pimpinan dalam menilai kinerja karyawan.

Setelah peneliti melakukan observasi dan pengumpulan dokumen di lapangan, sistem penilaian kinerja karyawan yang digunakan pada PT XYZ menggunakan metode KPI (*Key Performance Indicator*) dengan beberapa indikator penilaian seperti absensi, produktivitas, pencapaian target, pengetahuan karyawan, dan kualitas kerja yang dinilai oleh *Team Leader*. Penilaian ini bertujuan untuk menentukan karyawan operasional terbaik. Namun dalam

pengerjaannya masih dilakukan secara manual dengan memasukkan nilai KPI melalui *Spreadsheet*.

Selain itu, data tersebut perlu diolah ulang oleh *HRD* untuk memperoleh hasil yang optimal pada penilaian akhir. Hal ini memakan waktu yang terbilang cukup lama karena banyaknya jumlah karyawan dan berbagai indikator lain pada penilaian yang harus diperhitungkan. Selain itu, proses pembuatan berdasarkan laporan permasalahan yang telah disebutkan diatas memerlukan adanya suatu sistem di mana sistem itu dapat membantu proses penilaian kinerja karyawan operasional menjadi lebih efisien. Sistem ini harus tersedia dalam hal media penyimpanan seperti *database*, sehingga seluruh data yang tersimpan dapat menjadi lebih aman dan dapat dikelola dengan baik. Peneliti berharap dengan adanya sistem ini dapat memberikan kontribusi nyata khususnya dapat membantu *HRD* dalam menyusun laporan kinerja karyawan. Karena masalah yang dibahas, peneliti tertarik dengan judul **“RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE WATERFALL”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Adanya permasalahan menciptakan adanya suatu identifikasi masalah, adapun yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Proses mendapatkan hasil akhir penilaian kinerja karyawan guna menentukan karyawan operasional terbaik dan prosesnya masih manual menggunakan *Spreadsheet* serta membutuhkan waktu yang lebih lama.
2. Media penyimpanan data berupa file *Spreadsheet* yang tersimpan dikomputer staff sehingga sulit mencari data pada periode penilaian kinerja sebelumnya dan semakin besar kemungkinan hilangnya data.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil analisis , permasalahan setelah dijabarkan dapat di rumuskan masalahnya berikut ini:

- a. Bagaimana cara merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan agar dapat menentukan karyawan operasional terbaik dan agar dapat menyimpan data penilaian kinerja karyawan bisa tersimpan dengan aman dan mudah dicari saat dibutuhkan?

### 1.3 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Pada tugas akhir ini untuk perancangan sebuah aplikasi nilai performance kinerja karyawan berbasis web yang dapat menunjang, mengurangi adanya resiko kesalahan dan keterlambatan laporan penilaian untuk meningkatkan efektifitas kerja serta kredibilitas perusahaan terhadap para karyawan.

### 1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

#### 1.4.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu rancang bangun sebuah aplikasi berbasis *website* yang dapat membantu pimpinan dalam menentukan karyawan operasional terbaik dan mengetahui perkembangan kinerjanya seperti absensi, produktivitas, pencapaian target dan Pengetahuan karyawan

#### 1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuannya dilaksanakan pada penelitian ada 3 sebagai berikut:

1. Agar rancang bangun sistem yang memudahkan *Team Leader* dan *HRD* guna meningkatkan efisiensi dalam proses pencatatan maupun proses penilaian kinerja karyawan.
2. Untuk mempermudah proses pembuatan laporan berdasarkan data yang terkelola dalam *database*, diperlukan sistem yang dapat membantu menghasilkan informasi akurat dan mempercepat pengolahannya.
3. Untuk membuat sistem aplikasi yang memudahkan pimpinan dalam menentukan *agent* terbaik dan mengetahui perkembangan kinerjanya.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Bagi Perusahaan PT XYZ
  - a. Mempermudah proses pencatatan dan pengelolaan data untuk penilaian kinerja pada PT XYZ
  - b. Membantu para pimpinan dalam mengetahui perkembangan kinerja karyawan di PT XYZ dengan cepat dan efisien.
2. Bagi Penulis
  - a. Menambah wawasan bagi penulis melalui perancangan sistem ini.
  - b. Mempraktekan ilmu yang sudah diberikan oleh dosen .
  - c. Mendapatkan nilai tugas akhir sampai mencapai gelar sarjana strata satu.
3. Bagi Pihak Lain

Sistem yang telah dibuat bisa digunakan sebagai referensi atau literatur untuk penyusunan skripsi di masa depan, serta sebagai dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, terutama dalam pengembangan aplikasi penilaian kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Bagian ini menguraikan tentang bahasan-bahasan setiap bab dan sub-bab nya, adapun uraiannya sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menceritakan adanya suatu masalah yang dapat diangkat sebagai bahan penelitian, sehingga adanya masalah tersebut menciptakan ide untuk membangun rumusan masalah yang bisa menyelesaikan masalah tersebut.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjabarkan sekumpulan teori atau pengertian yang relevan dengan topik penelitian sehingga bisa sebagai acuan dalam penulisan laporan Tugas Akhir. Selain itu juga menguraikan jurnal-jurnal yang terpilih yang dapat menjadi dasar untuk penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Mendeskripsikan penggunaan metode penelitian, selain itu menjelaskan juga proses bisnis yang sedang berlangsung dan tentang metodologi pengembangan yang digunakan.

### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN**

Menguraikan pembuatan aplikasi dan desain sistem dapat divisualisasikan dengan berbagai diagram UML. Selain itu menjelaskan juga tentang *mockup* sistem dan hasil akhir yang berupa implementasi dari *mockup*.

### **BAB V PENUTUP**

Merangkum hasil yang dilakukan serta memberikan rekomendasi dari peneliti untuk pengembangan sistem di masa mendatang.

