

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Suatu perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai - pegawai yang berkompeten di bidangnya, kinerja pegawai yang baik akan memberikan pengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Artinya, dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih mudah. Setiap pegawai dalam suatu perusahaan dituntut untuk senantiasa memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan tempat mereka bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik, mengingat karena kinerja perusahaan tergantung pada kinerja pegawainya (Mariana, n.d.) .

PT. Mangli Djaya Raya (MDR) adalah perusahaan tembakau yang berlokasi di Jember, Indonesia. Perusahaan ini telah membudidayakan, pengadaan, pengolahan, pengemasan, dan pengiriman tembakau Indonesia kepada produsen di seluruh dunia sejak tahun 1960. Mangli Djaya Raya mempekerjakan 7.000 pegawai selama musim tembakau untuk memulai proses awal tembakau yang baru dipanen hingga fase pengeringan ulang dan pengemasan. PT Mangli Djaya Raya juga mempekerjakan 69 pegawai tetap.

Penilaian kinerja pegawai di PT. Mangli Djaya Raya menggunakan *microsoft excel* dengan cara memasukkan parameter yang ada . Berikut adalah parameter - parameter yang digunakan PT. Mangli Djaya Raya sebagai penilaian kinerja pegawai antara lain. *perspektif customer focus, perspektif financial, perspektif business process , dan perspektif learning and growth.*

Sistem yang berjalan di PT. Mangli Djaya Raya dalam penilaian kinerja pegawai terdapat kelemahan yaitu menggunakan *Microsoft Excel* sehingga pendataan masih dilakukan secara manual sehingga masih memiliki resiko

kesalahan pendataan dan proses penilaian belum menggunakan program aplikasi dalam pengambilan keputusan. Solusi dari kelemahan tersebut adalah dengan menggunakan aplikasi sistem pendukung keputusan untuk memudahkan manajer menilai kinerja pegawai.

Teknologi yang sangat berkembang saat ini akan mendukung kebutuhan perusahaan untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi kerja. Terutama sistem yang dapat membantu dalam memberikan keputusan. Agar keputusan yang dikeluarkan perusahaan lebih bersifat relevan dan dapat diterima semua pihak.

Peran sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai di PT. Mangli Djaya Raya akan membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuan dari penilaian kinerja pegawai, tanpa mengesampingkan parameter-parameter yang sudah ditentukan oleh pihak PT. Mangli Djaya Raya .

Berdasarkan permasalahan diatas, maka akan dirancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang digunakan sebagai pendukung keputusan pengambilan keputusan PT. Mangli Djaya Raya. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah suatu model pengambilan keputusan yang terstruktur Metode ini meliputi proses penilaian kinerja yang dimulai dari pembobotan kriteria untuk mengetahui bobot kepentingan masing - masing indikator kemudian indikator yang dapat menghasilkan bobot alternatif untuk mengetahui nilai tertinggi dari alternatif yang ada. Metode AHP digunakan karena struktur yang berhirarki sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih sampai pada sub-sub kriteria yang paling dalam dan memperhitungkan validitas sampai batas toleransi sebagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh para pengambil keputusan. Diharapkan dapat membantu pengambil keputusan dalam mendapatkan informasi untuk menentukan kinerja pegawai yang bersifat lebih objektif.

Diharapkan dengan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai akan memudahkan pihak manajemen PT. Mangli Djaya Raya untuk menilai kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk tujuan menilai kinerja pegawai?
- b. Bagaimana melakukan simulasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai di PT. Mangli Djaya Raya?

1.3 Batasan Masalah

Perhitungan penilaian kinerja pegawai di PT. Mangli Djaya Raya terbatas pada divisi Supply Chain.

1.4 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk penilaian kinerja pegawai PT Mangli Djaya Raya.
- b. Bagaimana melakukan simulasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai di PT. Mangli Djaya Raya.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat penelitian ini bagi mahasiswa adalah :

- a. Mahasiswa dapat memberikan kontribusi dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan
- b. Mahasiswa dapat mengaplikasi teori dan ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.

1.5.2 Manfaat bagi Lembaga pendidikan (Politeknik Negeri Jember)

- a. Menjadi nilai tambah bagi Politeknik Negeri Jember untuk menjalin relasi yang baik dengan PT. Mangli Djaya Raya.

- b. Dapat meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan PT. Mangli Djaya Raya.

1.5.3 Manfaat bagi perusahaan

- a. Dapat membantu manajer dalam memantau kinerja dan kedisiplinan pegawai.
- b. Membantu pihak perusahaan dalam menilai kinerja pegawai.