



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan Umum Damri Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada jasa transportasi bus yang terletak di Jl. Kolonel H. Barlian, Karya Baru, Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30153. Bagi pimpinan Perum Damri Palembang menganggap karyawan-karyawan yang bekerja diperusahaannya merupakan roda penggerak yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu Perum Damri Palembang menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan. Penilaian karyawan - karyawan dilakukan secara periodik yang bertujuan agar karyawan selalu memacu semangat dalam dirinya untuk terus meningkatkan atau bahkan tetap mempertahankan prestasi dan kinerjanya di perusahaan dari tahun ke tahun.

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melakukan berbagai upaya untuk menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Salah satu bentuk upaya tersebut adalah pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama berdasarkan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, perlu didukung adanya sistem pendukung keputusan berbasis web yang dapat membantu pihak perum dalam mengambil suatu keputusan penilaian kinerja karyawan.

Dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Profile Matching* dimana agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan kinerja karyawan berdasarkan nilai bobot yang



diperoleh dalam proses penilaian. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem penilaian yang ada guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka, perlu adanya solusi pemecahan masalah dengan membangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan menerapkan metode *profile matching* yang dapat memberikan solusi yang tepat dalam penilaian kinerja karyawan. Dari penjelasan informasi di atas, penulis mengambil judul penelitian “**Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Palembang Berbasis Web Menggunakan Metode Profile Matching.**”

### **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian diatas maka, perlu dicari **Bagaimana Membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Palembang Berbasis Web Menggunakan Metode Profile Matching?**

Untuk mencari solusi terhadap rumusan masalah diatas, penulis menguraikan menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana cara menerapkan metode Profile Matching dalam penilaian Kinerja karyawan?
2. Apakah Sistem Pendukung Keputusan yang akan dibangun dapat menjadi solusi dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan pada perusahaan umum damri Palembang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah diperlukan agar penelitian dan penulisan tugas akhir dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, dan analisis yang lebih terfokus. Adapun batasan masalah dalam tugas akhir ini adalah:



1. Penulis mengimplementasikan cara penilaian kinerja karyawan pada Perum Damri Palembang.
2. Menggunakan metode profile matching untuk tahap penilaian kinerja karyawan.
3. Menggunakan Metode RUP (*Rational Unified Process*) untuk tahap pembangunan sistem yang akan dibangun.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan**

1. Mendapatkan suatu sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan umum Damri Palembang yang berbasis web menggunakan metode profile matching.
2. Mempercepat proses penilaian kinerja karyawan.
3. Mengurangi kesalahan dalam menentukan skor akhir penilaian kinerja karyawan.
4. Sebagai tolak ukur sejauh mana pemahaman dan penguasaan mahasiswa terhadap teori yang diberikan.

### **1.4.2 Manfaat**

1. Menjadikan alternatif solusi dalam penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Memberikan kemudahan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.
3. Memperbaiki hasil penilaian kinerja karyawan.
4. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang rancang bangun sistem informasi.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Semoga pembahasan Tugas Akir ini dapat memberikan gambaran sesuai dengan tujuan, maka penulisan Tugas Akhir ini disusun sistematika sebagai berikut.



## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang judul, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menguraikan secara singkat mengenai teori umum yang berhubungan dengan judul, teori khusus yang berhubungan dengan sistem yang akan dipakai dalam aplikasi yang akan dibuat, dan teori program yang berhubungan dengan aplikasi yang akan dibuat.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan menguraikan tentang metode yang digunakan dalam pekerjaan Tugas Akhir, metode pendukung dalam mengerjakan Tugas Akhir.

## **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini akan menguraikan pembahasan dari permasalahan yang ada melalui Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Palembang Berbasis Web menggunakan Metode *Profile Matching*.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan berisi kesimpulan yang diambil dalam penulisan Tugas Akhir ini dan saran yang mungkin berguna bagi semua pihak.