

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan *figure* utama dan sentral dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Supaya kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki ketrampilan tinggi serta kemauan untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam kelancaran, kemajuan serta keberhasilan suatu perusahaan (Kusumawati , 2008 ; Kusrini , 2007)

Terdapat dua aspek yang harus menjadi pembahasan dalam Penilaian Kinerja Karyawan yaitu kinerja karyawan itu sendiri dan *feedback* yang ditujukan untuk pengembangan karir karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan/target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan. Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan kemudian dilakukanlah evaluasi yang disusul dengan rencana promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa insentif maupun peningkatan posisi.. Penilaian kinerja dengan melihat beberapa kriteria seperti kedisiplinan, kerjasama dan prestasi kerja.(Handayani, 2017)

Masalah subyektifitas dalam sebuah pemilihan karyawan berprestasi menjadi masalah yang hampir tidak bisa dihindari. Di sisi lain pihak manajemen dan pegawai membutuhkan proses penilaian kinerja yang akurat dan cepat serta akurat sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang langsung di lingkungan kerja. Transparansi dalam proses penilaian biasanya dapat memberikan efek positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Untuk dapat membantu proses penilaian kinerja pegawai ini, perlu membuat sebuah system yang dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam membuat keputusan yang

tepat bagi pengembangan potensi setiap pegawai, sehingga diharapkan pegawai yang memiliki kemampuan terbaik akan mendapatkan penilaian yang terbaik pula. (Adhar , 2014)

PT Dwi Abadi Farma merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan atau farmasi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 yang di kelola dan di pimpin langsung oleh Bp Budi Kristanto selaku direktur dari PT Dwi Abadi Farma Semarang. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Candi Blok 2 no 23 Gatot Subroto kecamatan Ngaliyan Semarang. Jam operasional perusahaan ini pada hari Senin-Jumat pk 08.00-16.00. Sedangkan Sabtu pk 08.00-13.00. Dari prasurvey tanggal 5 Juli 2018 dengan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan dan karyawan perusahaan tersebut tentang penilaian kinerja karyawan yang telah di lakukan ada permasalahan yang terjadi di PT Dwi Abadi Farma Semarang ini seperti selama ini penilaian kinerja karyawan di PT Dwi Abadi Farma masih dilakukan secara subjektif dan belum menggunakan metode penilaian yang pasti sehingga hasilnya tidak akurat. Penilaian kinerja yang di lakukan selama ini hanya berdasarkan pengamatan subyektifitas seorang pemimpin dan tidak rutin di lakukan. Subyektifitas tersebut di lihat pimpinan berdasarkan beberapa kriteria seperti loyalitas, kinerja, tingkah laku (*Attitude*). Permasalahan tersebut diatas saya simpul kan berdasarkan hasil wawancara pada lampiran 4 yang di lakukan dengan 15 orang karyawan yang mana 14 orang karyawan menyatakan selama ini penilain yang di lakukan subyektif dan hanya 1 orang yang menyatakan obyektif. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang obyektif sehingga membantu penilaian prestasi kerja agar kinerja perusahaan tersebut dapat meningkat dan menjadi umpan balik untuk karyawan.

Metode sistem pendukung keputusan atau disebut juga sebagai DSS (*Decision Support System*) sangatlah beraneka ragam, beberapa contoh metode yang sering digunakan antara lain, yaitu Metode Sistem Pakar, Metode Regresi Linier, Metode Logika Fuzzy, Metode AHP dan Metode *Profile matching*. *Profile Matching* merupakan sebuah metode penilaian yang akurat dan cocok di terapkan pada perusahaan karena pada metode ini menggunakan perhitungan yang jelas dan cepat

serta tidak menghasilkan alternatif yang banyak, perhitungan di mulai dengan menentukan variable yang digunakan, menghitung GAP analysis, menghitung dan mengelompokkan core factor dan secondary factor dan menghitung hasil akhir dan melakukan pe ranking. Alasan penggunaan metode *Profile matching* adalah karena *Profile Matching* merupakan metode yang sesuai dalam pengambilan keputusan yang erat hubung nya dengan nilai prestasi jabatan dan kompetensi karena perhitungan yang di lakukan dengan pembobotan dan perhitungan gap kompetensi. Di pilihnya metode *Profile Matching* dibandingkan dengan metode lainnya dalam sistem pendukung keputusan di karenakan dalam metode *Profile Matching* mempertimbangkan konsistensi secara logis dalam penilaian yang di gunakan untuk menentukan prioritas sehingga menghasilkan alternatif yang tidak banyak sekaligus memiliki waktu yang singkat dan memiliki ketepatan yang lebih baik di bandingkan dengan metode lain. Berdasarkan pemikiran diatas maka akan di lakukan penelitian dengan judul **PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* PADA PT DWI ABADI FARMA SEMARANG**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan di atas maka masalah penelitian nya adalah :

Bagaimana pemilihan karyawan berprestasi dengan metode *profile matching* pada karyawan PT Dwi Abadi Farma ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Pemilihan karyawan berprestasi dengan metode *profile matching* pada karyawan PT Dwi Abadi Farma.

Sedangkan, manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh peneliti sebagai berikut:

A. Bagi Praktisi

Manfaat yang di dapat bagi perusahaan dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk memberi masukan tentang metode *profile matching*

B. Bagi Akademisi

Manfaat yang di dapat untuk pengembangan ilmu pengetahuan adalah agar dapat membantu pelajar/mahasiswa makin memahami metode *profile matching*, selain itu juga agar penelitian ini dapat di jadikan acuan untuk penelitian lanjutan.

