

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sebuah table yang penting dalam sebuah organisasi. Baik dan buruknya sebuah organisasi dapat dinilai dari kualitas kinerja dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari seberapa besar pencapaian yang dapat dicapai oleh karyawan pada suatu tujuan organisasi. Colquitt, LePine, dan Wesson, (2011 :35) menyatakan bahwa kinerja merupakan nilai dari serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative untuk menyelesaikan tujuan organisasi.

Kinerja seorang karyawan yang baik dinilai dari hasil kerja yang telah dicapai, biasanya organisasi memberi apresiasi sebagai *feedback* atau umpan balik bagi karyawan tersebut. Apresiasi yang diberikan oleh organisasi ini dapat berupa pemberian penghargaan atas karyawan berprestasi, insentif, bonus, dan lain-lain. (Luthans : 2006) penghargaan finansial, baik yang berwujud gaji, upah, insentif atau tunjangan adalah amat populer. Namun penghargaan non finansial, seperti pujian, penerimaan, pengakuan, atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi ini sangat penting karena dapat membuat para karyawan senang, mempunyai rasa puas dan merasa pekerjaan yang mereka lakukan dihargai oleh para atasan. Pentingnya pemberian penghargaan bagi organisasi juga adalah untuk menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga karyawan tersebut termotivasi dan tidak keluar dari organisasi. (Wibowo 2014 ; 315) Sistem penghargaan yang baik

memperkuat pertumbuhan pribadi, mengembangkan, dan menjaga orang berbakat jangan sampai keluar.

Salah satu Café yang memberikan penghargaan kepada karyawannya adalah *Café Loffle*. Hal ini didapat dari hasil wawancara saya dengan Bu Syifa selaku *head of operational store* pada 13 agustus 2018. *Cafe Loffle* merupakan kafe yang berlokasi di tembalang dan pleburan. Kafe ini memiliki sekitar 19 karyawan. *Café Loffle* adalah kafe yang menyediakan menu-menu *dessert*. *Café Loffle* memberikan apresiasi, rasa puas dan motivasi kepada karyawannya lewat penghargaan kepada karyawan. Dari hasil wawancara, *Café Loffle* melakukan review terhadap setiap karyawannya untuk melakukan penilaian. Pemberian penghargaan ini dilakukan dengan tujuan memberikan apresiasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pemberian penghargaan karyawan berprestasi ini dilakukan dengan memilih 1 orang yang benar-benar pantas untuk mendapatkan penghargaan sebagai karyawan berprestasi tersebut. Dalam membuat keputusan untuk memilih karyawan berprestasi, pihak *Café Loffle* hanya menggunakan penilaian secara *review personal*. Dari hasil wawancara dengan penanggung jawab untuk pemberian penghargaan ini, pemilihan ini masih dianggap subjektif karena pemilihan dilakukan hanya dengan *me-review* karyawan. Dan karyawan juga kurang memahami cara penilaian tersebut, maka dari itu perlu usulan desain dengan sebuah alat untuk mendukung pengambilan keputusan itu.

Salah satu alat yang dapat digunakan sebagai pendukung proses pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan berprestasi salah satunya adalah *profile matching*. *Profile matching* merupakan mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat kecocokan variabel harus dimiliki oleh karyawan, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Kusrini : 2007). *Profile Matching* dilakukan dengan mencocokkan kompetensi dasar penilaian dari kafe dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang dinilai.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi dalam proses pemilihan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dengan menggunakan metode *Profile*

*Matching*. *Profile Matching* sendiri adalah proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi nilai prestasi sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensi yang biasa disebut dengan *gap*. Jika *gap* yang dihasilkan semakin kecil dihasilkan maka bobot nilainya akan semakin besar untuk calon karyawan tersebut dapat menempati posisi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian dengan mengangkat judul “ Usulan Desain Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode *Profile Matching* pada Café *Loffle*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam rumusan masalah, penulis mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut “Bagaimana usulan desain pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan metode *Profile Matching* di café *Loffle*?”

## **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui usulan desain pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan metode *Profile Matching* di café *Loffle* .

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Begitupun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **A. Manfaat Bagi Akademik**

Kegunaan dari segi akademik dalam penelitian ini yaitu sebagai refrensi bagi pihak-pihak yang ingin mencari informasi yang berkaitan dengan metode pendukung pengambilan keputusan.

### **B. Manfaat Bagi Praktis**

Manfaat bagi praktis dalam penelitian ini yaitu untuk memberi informasi mengenai metode *Profile Matching* terhadap pengambilan keputusan dalam memilih karyawan berprestasi.

