

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM
PERFORMANCE SKILL RESULT KARYAWAN PADA
CV KERABAT INDO JAYA**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi Bilingual

Jenjang Sarjana 1



Oleh

Dhiya Indah Sari

NIM 09031381621066

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
DESEMBER 2019**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM PERFORMANCE SKILL RESULT KARYAWAN PADA CV KERABAT INDO JAYA

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian Studi
di Program Studi Sistem Informasi SI

Oleh

Dhiya Indah Sari

NIM 09031381621066

Palembang, 23 Desember 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi,

Menyetujui,
Dosen Pembimbing I,



Endang Lestari Ruskan S.Kom M.T
NIP. 197811172006042001



Endang Lestari Ruskan S.Kom M.T
NIP. 197811172006042001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhiya Indah Sari

NIM : 09031381621066

Program Studi : Sistem Informasi Bilingual

Judul Skripsi : Sistem Pendukung Keputusan Dalam *Performance Skill*

Result Karyawan Pada CV Kerabat Indo Jaya

Hasil Pengecekan Software iThenticate/Turnitin : 16 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.

Palembang, 23 Desember 2019



Dhiya Indah Sari

NIM. 09031381621066

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 20 Desember 2019

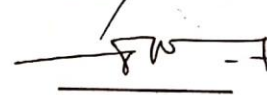
Tim Penguji :

1. Pembimbing : Endang Lestari Ruskan, M.T.

2. Ketua Penguji : Fathoni, MMSI.

3. Penguji I : Ir.M. Ihsan Jambak, M.T.

4. Penguji II : Dwi Rosa Indah, M.T.



Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, M.T
NIP 197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Kelemahan Terbesar anda adalah ketika anda menyerah dan kehebatan terbesar anda adalah ketika anda mencoba satu kali lagi"

(Dhiya Indah Sari)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- *Allah SWT*
- *Kedua Orang Tuaku dan saudaraku tercinta*
- *Keluarga Besaraku*
- *Dosen Pembimbing dan Penguji*
- *Sahabat-sahabat terbaikku*
- *Teman seperjuangan Sistem Informasi 2016*
- *Semua relawan tangguh ACT*
- *Almamaterku Universitas Sriwijaya*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puja dan puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala atas segala Ridho dan Rahmat-Nya serta Hidayah-Nya lah penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Sistem Pendukung Keputusan Dalam Performance Skill Result Karyawan Pada CV Kerabat Indo Jaya”**.

Selama pembuatan Tugas Akhir ini, penulis banyak menemukan hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan dan pengarahan serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulis dapat selesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Jaidan Jauhari, M.T, selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi dan Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing penulis, memberikan masukan serta ide yang membangun sehingga Tugas Akhir ini dapat di selesaikan.
3. Bapak Ir.M. Ihsan Jambak, M.T., Ibu Dwi Rosa Indah, M.T., Bapak Ali Ibrahim, M.T. , Bapak Fathoni, MMSI., Selaku Penguji Skripsi.
4. Seluruh Staf dan Dosen yang telah mendidik, membimbing serta mengarahkan penulis selama ini dalam proses belajar mengajar di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

5. Kedua orang tua penulis, Papa Syahrul dan Mama Kausaria serta Kakak Risa Rahmalitha dan adik M. Naufal HS yang selalu mendoakan dan mendukung penulis baik dari segi moral maupun material.
6. Kak Rizki Saputra selaku CEO CV Kerabat Indo Jaya yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaannya serta para karyawan yang telah membantu penulis.
7. Kakak tingkat penulis Kak RM Habibi, Kak Zela, Kak Adinda, Kak Kiki, yang telah memberikan bantuan ide serta pemikiran dalam pengerjaan skripsi penulis.
8. Teman teman penulis M. Alfin Abdillah, Ummi Kalsum dan Dhea Eka Wulandari yang sudah mau menemani penulis dari awal sampai akhir pengerjaan skripsi ini dan tempat mendengarkan keluh kesah penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Teman sepembimbingan dalam pengerjaan skripsi Indah Febsera, Adela Farah A, Dina Agustina, setra teman lainnya yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Serta Rizal sepupu penulis yang selalu memberikan semangat agar bisa lulus bersama.
10. Teman Sistem Informasi 2016 yang sudah mau saling tolong menolong dalam mengerjakan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Lab Multimedia yang telah membantu saya selama mengerjakan skripsi khususnya Pak Ali Ibrahim yang memberikan saya izin untuk menggunakan seluruh fasilitas Lab dalam melancarkan pengerjaan

skripsi, Ibu OB Lab dan admin Lab Mbak Sari dan teman selama penulis mengerjakan Skripsi di Lab Beriadi dan Akbar.

12. Teman teman kampus penulis yang selalu memberika semangat kepada penulis Kak Oktarisia, Mardiana, Haliza, Mesy dan Dindha.
13. Kantor ACT yang telah memberikan tempat untuk penulis dalam pengerjaan skripsi. Tak lupa teman teman Relawan Tangguh KGB, MRI, ACT serta para staff karyawan ACT yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam memberikan bantuan, doa dan semangat kepada penulis.
14. Keluarga besar, sahabat serta teman di Volunteer, teman SMP, Teman SMA, teman Kuliah, teman Organisasi BEM Kabinet Garuda dan BEM Kabinet Samudra yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, baik teknis penulisan, bahasa maupun cara pemaparannya. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya pada umumnya.

Palembang, 23 Desember 2019

Penulis,



Dhiya Indah Sari

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM *PERFORMANCE SKILL RESULT* KARYAWAN PADA CV KERABAT INDO JAYA

Oleh

Dhiya Indah Sari 09031381621066

ABSTRAK

Dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya adalah hal yang sulit dilakukan karena perhitungan yang dilakukan dengan manual dengan kriteria serta karyawan yang sangat banyak, menjadi hal yang tidak mudah dilakukan oleh manajer perusahaan dan bisa memakan waktu yang lama, apalagi jika dikerjakan sendiri tanpa adanya daya dukung apapun. Dan manajer diharuskan menilai kinerja mereka secara subjektif sesuai target dan jadwal perusahaan untuk mendukung SDM yang berkualitas. Maka dari itu dibuatlah sebuah sistem penilaian yaitu sistem pendukung keputusan yang sangat membantu perusahaan dalam menilai karyawannya dengan menilai kinerja berdasarkan kompetensi dan jobdesk masing-masing posisi karyawan menggunakan metode SMART yang merupakan sebuah metode pengambilan keputusan yang melibatkan banyak kriteria (multi kriteria). Dengan dibuatnya sistem ini maka penilaian kinerja karyawan mendapatkan hasil keputusan alternatif dengan nilai terbaik akan lebih akurat dan tepat. Selain itu dengan adanya sistem ini maka pemrosesan dan pencarian data pun akan semakin cepat dan manajer mudah tepat dalam pemberian *reward* atau *punishment* kepada karyawan.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Kinerja Karyawan, Reward dan Punishment, Metode SMART

Palembang, 23 Desember 2019

Mengetahui,

Menyetujui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,

Dosen Pembimbing I,



Endang Lestari Ruskan S.Kom M.T
NIP. 197811172006042001



Endang Lestari Ruskan S.Kom M.T
NIP. 197811172006042001

DECISION SUPPORT SYSTEM IN PERFORMANCE SKILL RESULT OF EMPLOYEES IN CV KERABAT INDO JAYA

by

Dhiya Indah Sari 09031381621066

ABSTRACT

Decision making on employee performance appraisal on CV Kerabat Indo Jaya is a difficult thing to do because calculations are done manually with very many criteria and employees, which are not easy to do by company managers and can take a long time, especially if done alone without any carrying capacity. And managers are required to judge their performance subjectively according to company targets and schedules to support quality human resources. Therefore, an appraisal system is created, which is a decision support system that greatly assists the company in assessing its employees by assessing performance based on the competencies and jobdesks of each employee's position using the SMART method, which is a decision-making method that involves many criteria (multi criteria). By making this system the employee performance appraisal gets the results of alternative decisions with the best value will be more accurate and precise. In addition, with this system, data processing and search will be faster and easier for managers to provide rewards or punishments to employees.

Keywords: Decision Support System, Employee Performance, Reward and Punishment, SMART Method

Palembang, 23 Desember 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,




Endang Lestari Ruskan S.Kom M.T
NIP. 197811172006042001

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



Endang Lestari Ruskan S.Kom M.T
NIP. 197811172006042001

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan	4
1.3 Manfaat	5
1.4 Batasan Masalah.....	5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka.....	6
2.2 Sejarah Singkat CV Kerabat Indo Jaya.....	8
2.3 Visi dan Misi	8
2.3.1 Visi	8
2.3.2 Misi.....	9
2.4 Logo CV Kerabat Indo Jaya.....	9
2.5 Struktur Organisasi CV Kerabat Indo Jaya.....	10

2.6	Sistem Pendukung Keputusan.....	11
2.6.1	Konsep Dasar SPK.....	11
2.6.2	Tujuan SPK.....	12
2.6.3	Fase Pengambilan Keputusan.....	13
2.7	Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.8	Metode <i>Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART)</i>	16
2.8.1	Pengertian Metode <i>SMART</i>	16
2.8.2	Langkah- Langkah Penyelesaian Metode <i>SMART</i>	17
2.8.3	Kelebihan Metode <i>SMART</i>	20
2.9	Perbandingan Metode Lainnya.....	21
2.10	<i>Data Flow Diagram (DFD)</i>	24
2.11	<i>Entity Rational Diagram (ERD)</i>	27
2.12	MySQL.....	29
2.13	<i>Personal Hypertext Preprocessor (PHP)</i>	29

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	30
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1	Jenis Data.....	30
3.2.2	Sumber Data.....	31
3.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.3	Analisis Masalah yang Ada.....	32
3.4	Fase Pengembangan Sistem.....	33
3.5	Analisa Sistem yang Sedang Berjalan.....	34
3.6	Analisa Sistem yang Diusulkan.....	35
3.7	Simulasi Metode SMART.....	35
3.8	Metode Analisis Sistem.....	59
3.8.1	Fase Intelegensi (<i>Intelligence Phase</i>).....	59

3.8.2 Fase Perancangan (Design Phase).....	61
3.8.2.1 Design Logis (Logical Design)	61
3.8.2.1.1 DFD (Data Flow Diagram).....	62
3.8.2.1.2 Dekomposisi Diagram	63
3.8.2.1.3 ERD (Entity Relantionship Diagram).....	76
3.8.3 Fase Pemilihan (Choice Phase)	78
3.8.4 Fase Implementasi (Implementation of Solution).....	79
3.9 Perancangan Sistem	80
3.9.1 Physical Data Flow Diagram (PDFD).....	80
3.10 Rancangan <i>Interface</i>	92

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil.	103
4.2 Pembahasan.....	103
4.2.1 Halaman Untuk General Manajer	103
4.2.2 Halaman Untuk Manajer Divisi	118
4.2.3 Halaman Untuk Karyawan.....	122
4.3 Pengujian Sistem.....	125
4.4 Hasil Uji Coba.....	127

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran.....	129

DAFTAR PUSTAKA	130
-----------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Logo CV Kerabat Indo Jaya.....	9
Gambar 2.2 Struktur Organisasi CV Kerabat Indo Jaya	10
Gambar 3.1 <i>Data Flow Diagram</i> Level 0 Sistem Baru	62
Gambar 3.2 Dekomposisi Diagram.....	63
Gambar 3.3 DFD Level 1 Sistem Baru	65
Gambar 3.4 DFD Level 2 Sub Proses Kelola Karyawan	67
Gambar 3.5 DFD Level 2 Sub Proses Kelola Divisi.....	68
Gambar 3.6 DFD Level 2 Sub Proses Kelola Posisi	69
Gambar 3.7 DFD Level 2 Sub Proses Kelola Jobdesk.....	70
Gambar 3.8 DFD Level 3 Sub Proses Kelola Kriteria	71
Gambar 3.9 DFD Level 3 Sub Proses Kelola Sub Kriteria.....	72
Gambar 3.10 DFD Level 2 Sub Proses Kelola Kompetensi	73
Gambar 3.11 DFD Level 3 Sub Proses Kelola Sub Kompetensi	74
Gambar 3.12 DFD Level 2 Sub Proses Kelola Penilaian.....	75
Gambar 3.13 <i>Entity Relantionship Diagram</i>	77
Gambar 3.14 PDFD Level 1 Sistem Baru	81
Gambar 3.15 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Karyawan.....	83
Gambar 3.16 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Divisi	84
Gambar 3.17 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Posisi.....	85
Gambar 3.18 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Jobdesk	86
Gambar 3.19 PDFD Level 3 Sub Proses Kelola Kriteria.....	87
Gambar 3.20 PDFD Level 2 3 Sub Proses Kelola Sub Kriteria	88
Gambar 3.21 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Kompetensi.....	89
Gambar 3.22 PDFD Level 3 Sub Proses Kelola Sub Kompetensi.....	90
Gambar 3.23 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Penilaian	91
Gambar 3.24 <i>Interface</i> Halaman Login	92
Gambar 3.25 <i>Interface</i> Halaman Utama General Manajer	92
Gambar 3.26 <i>Interface</i> Halaman Utama Manajer Divisi	93
Gambar 3.27 <i>Interface</i> Halaman Utama Karyawan.....	93
Gambar 3.28 <i>Interface</i> Halaman Kelola Profil	94
Gambar 3.29 <i>Interface</i> Halaman Kelola Karyawan.....	94
Gambar 3.30 <i>Interface</i> Halaman Tambah Karyawan	95
Gambar 3.31 <i>Interface</i> Halaman Lihat Detail Data Karyawan.....	95
Gambar 3.32 <i>Interface</i> Halaman Kelola Jobdesk	96

Gambar 3.33	<i>Interface</i> Halaman Lihat Detail Jobdesk.....	96
Gambar 3.34	<i>Interface</i> Halaman Kelola Kriteria.....	97
Gambar 3.35	<i>Interface</i> Halaman Kelola Sub Kriteria.....	97
Gambar 3.36	<i>Interface</i> Halaman Tambah Sub Kriteria	98
Gambar 3.37	<i>Interface</i> Halaman Kelola Sesi Penilaian.....	98
Gambar 3.38	<i>Interface</i> Halaman Lihat Penilaian.....	99
Gambar 3.39	<i>Interface</i> Halaman Hasil Akhir Penilaian	99
Gambar 3.40	<i>Interface</i> Halaman Grafik Penilaian.....	100
Gambar 3.41	<i>Interface</i> Halaman Kelola Penilaian	100
Gambar 3.42	<i>Interface</i> Halaman Hasil Penilaian.....	101
Gambar 3.43	<i>Interface</i> Halaman Pilih Karyawan yang Dinilai	101
Gambar 3.44	<i>Interface</i> Halaman Input Penilaian.....	102
Gambar 4.1	Halaman Login.....	103
Gambar 4.2	Halaman Utama General Manajer.....	104
Gambar 4.3	Halaman Kelola Karyawan	104
Gambar 4.4	Halaman Tambah Karyawan	105
Gambar 4.5	Halaman Edit Karyawan	105
Gambar 4.6	Halaman Data Detail Karyawan	105
Gambar 4.7	Halaman Kelola Divisi.....	106
Gambar 4.8	Halaman Tambah Divisi	106
Gambar 4.9	Halaman Edit Divisi.....	106
Gambar 4.10	Halaman Data Detail Divisi	106
Gambar 4.11	Halaman Kelola Posisi	107
Gambar 4.12	Halaman Tambah Posisi.....	107
Gambar 4.13	Halaman Edit Posisi	107
Gambar 4.14	Halaman Data Detail Posisi.....	108
Gambar 4.15	Halaman Kelola Jobdesk	108
Gambar 4.16	Halaman Tambah Jobdesk	109
Gambar 4.17	Halaman Edit Jobdesk	109
Gambar 4.18	Halaman Data Detail Jobdesk	109
Gambar 4.19	Halaman Kelola Kriteria Penilaian Jobdesk.....	110
Gambar 4.20	Halaman Tambah Kriteria.....	110
Gambar 4.21	Halaman Edit Kriteria	110
Gambar 4.22	Halaman Data Detail Kriteria	110
Gambar 4.23	Halaman Kelola Sub Kriteria Penilaian Jobdesk.....	111
Gambar 4.24	Halaman Tambah Subkriteria.....	111
Gambar 4.25	Halaman Edit Subkriteria.....	111

Gambar 4.26 Halaman Kelola Kriteria Penilaian Kompetensi	112
Gambar 4.27 Halaman Tambah Kriteria Kompetensi	112
Gambar 4.28 Halaman Edit Kriteria Kompetensi	112
Gambar 4.29 Halaman Data Detail Kriteria Kompetensi	113
Gambar 4.30 Halaman Kelola Sub Kriteria Penilaian Kompetensi	113
Gambar 4.31 Halaman Tambah Sub Kriteria Kompetensi	114
Gambar 4.32 Halaman Edit Sub Kriteria Kompetensi	114
Gambar 4.33 Halaman Kelola Sesi Penilaian	114
Gambar 4.34 Halaman Tambah Sesi	115
Gambar 4.35 Halaman Kelola Penilaian	115
Gambar 4.36 Halaman Tampilan Penilaian	116
Gambar 4.37 Halaman Grafik Penilaian	116
Gambar 4.38 Halaman Kelola Profil Ganeral Manajer.....	117
Gambar 4.39 Halaman Edit Profil.....	117
Gambar 4.40 Halaman Ganti Sandi	117
Gambar 4.41 Halaman Detail Profil User	117
Gambar 4.42 Halaman Login	118
Gambar 4.43 Halaman Utama Manajer	119
Gambar 4.44 Halaman Kelola Karyawan	119
Gambar 4.45 Halaman Kelola Penilaian Karyawan	120
Gambar 4.46 Halaman Tampilan Penilaian	120
Gambar 4.47 Halaman Pilihan Karyawan.....	120
Gambar 4.48 Halaman Input Penilaian	121
Gambar 4.49 Halaman Kelola Profil	121
Gambar 4.50 Halaman Edit Profil	122
Gambar 4.51 Halaman Ganti Sandi	122
Gambar 4.52 Halaman Detail Profil User	122
Gambar 4.53 Halaman Login	123
Gambar 4.54 Halaman Utama Karyawan	123
Gambar 4.55 Halaman Kelola Profil	124
Gambar 4.56 Halaman Edit Profil	124
Gambar 4.57 Halaman Ganti Sandi	124
Gambar 4.58 Halaman Detail Profil User	124

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Nama – Nama Pada Struktur Organisasi	10
Tabel 2.2	Perbandingan metode SMART dengan SAW.....	22
Tabel 2.3	Data Flow Diagram Symbol Gane & Sarson	25
Tabel 2.4	Data Flow Diagram Symbol Yourdan & De Marco	26
Tabel 2.5	<i>Entity Relationship Diagram</i>	28
Tabel 3.1	Alternatif yang digunakan.....	38
Tabel 3.2	Kriteria Leadership (K1).....	39
Tabel 3.3	Kriteria Loyalty (K2)	39
Tabel 3.4	Kriteria Self Fundamental (K3)	39
Tabel 3.5	Kriteria Disiplin (K4).....	39
Tabel 3.6	Kriteria Ketelitian (K5).....	39
Tabel 3.7	Kriteria Teamwork (K6)	40
Tabel 3.8	KriteriaInisiatif (K7)	40
Tabel 3.9	Posisi Financing Function (FF).....	40
Tabel 3.10	Posisi Operator Officer (OF) dan Screen Printer (SP).....	41
Tabel 3.11	Posisi Quality Control (QC).....	41
Tabel 3.12	Posisi Customer Services (CS)).....	42
Tabel 3.13	Posisi Administrasi Executive Officer.....	42
Tabel 3.14	Posisi Supply Chain Function (SCF)	43
Tabel 3.15	Posisi WEB Admin	43
Tabel 3.16	Posisi Marketing Function (MF).....	44
Tabel 3.17	Posisi Desainer Executive.....	44
Tabel 3.18	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria untuk penilaian kompetensi.....	45
Tabel 3.19	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi Financing Function	46
Tabel 3.20	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi <i>OF</i> dan <i>SP</i>	46
Tabel 3.21	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi <i>Quality Control</i>	46
Tabel 3.22	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi Customer services	47
Tabel 3.23	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi <i>Administrasi</i>	47
Tabel 3.24	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi <i>Supply ChainFunction</i>	47
Tabel 3.25	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi WEB Admin.....	47
Tabel 3.26	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi <i>MarketingFunction</i>	48
Tabel 3.27	Bobot dan Normalisasi bobot kriteria posisi <i>Desainer Executive</i>	48
Tabel 3.28	Nilai Utility Kriteria.....	49
Tabel 3.29	Data Awal Alternatif penilaian berdasarkan Kompetensi.....	49

Tabel 3.30 Data Awal Alternatif penilaian posisi Financing Function.....	50
Tabel 3.31 Data Awal Alternatif penilaian posisi OF dan SP.....	50
Tabel 3.32 Data Awal Alternatif penilaian posisi Quality Control.....	50
Tabel 3.33 Data Awal Alternatif penilaian posisi Customer Services.....	50
Tabel 3.34 Data Awal Alternatif penilaian posisi Administrasi Executive	51
Tabel 3.35 Data Awal Alternatif penilaian posisi Supply Chain Function.....	51
Tabel 3.36 Data Awal Alternatif penilaian posisi Web Admin	51
Tabel 3.37 Data Awal Alternatif penilaian posisi Marketing Function.....	51
Tabel 3.38 Data Awal Alternatif penilaian posisi Desainer Executive.....	51
Tabel 3.39 Data Awal Alternatif diubah menjadi Nilai Bobot	52
Tabel 3.40 Nilai Akhir Penilaian Berdasarkan Kompetensi	54
Tabel 3.41 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Financing Function	54
Tabel 3.42 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi OF dan SP	54
Tabel 3.43 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Quality Control	54
Tabel 3.44 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Customer Services.....	55
Tabel 3.45 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Administrasi Executive	55
Tabel 3.46 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Supply Chain Function.....	55
Tabel 3.47 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Web Admin	55
Tabel 3.48 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Marketing Function.....	55
Tabel 3.49 Data Awal Nilai Bobot penilaian posisi Desainer Executive	55
Tabel 3.50 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Financing Function.....	57
Tabel 3.51 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi OF dan SP.....	57
Tabel 3.52 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Quality Control.....	57
Tabel 3.53 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Customer Services.....	57
Tabel 3.54 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Administrasi Executive	57
Tabel 3.55 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Supply Chain Function.....	57
Tabel 3.56 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Web Admin	58
Tabel 3.57 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Marketing Function	58
Tabel 3.58 Nilai Akhir berdasarkan penilaian posisi Desainer Executive.....	58
Tabel 3.59 Total Nilai Akhir	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada setiap perusahaan dan instansi, dimana kegiatan penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan kegiatan yang penting untuk dilakukan. Demikian pula yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, baik yang berstatus perusahaan milik negara, perusahaan swasta dan perusahaan milik sendiri. Pentingnya penilaian kinerja dapat dilihat dari sisi pengembangan karyawan sebagai salah satu sumber daya yang berperan penting bagi berjalannya perusahaan. Selain itu, digunakan juga sebagai parameter untuk menentukan apakah kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan visi dan misi serta tujuan dari perusahaan tersebut atau belum. Demi mencapai visi dan misi biasanya beberapa perusahaan maupun lembaga berinisiatif memberikan bonus tahunan pada karyawan sebagai bentuk penghargaan atau *reward* yang dirasa dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan untuk menjadi lebih giat, karena kualitas kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh bagi keberlangsungan suatu perusahaan (Mulia, 2014). Dan apabila kinerja karyawan semakin lama semakin menurun akan mendapatkanebuah *punishment* agar mereka tetap termotifasi untuk bekerja.

Dalam hal ini biasanya pemberian *reward* atau *punishment* hanya menggunakan faktor tertentu seperti berapa lama pegawai bekerja pada sebuah instansi. Tetapi, ternyata masih banyak faktor lain yang dapat dilihat manajer dalam pemberian poin nilai untuk karyawan seperti tugas pokok karyawan, tugas tambahan, kedisiplin, tanggung jawab, komunikasi, dan lain sebagainya bahkan

jobdesk setiap karyawan dapat dinilai untuk pemberian *reward* atau *punishment* . Berdasarkan beberapa faktor dan kriteria, dapat dikelola oleh sebuah sistem yang bisa membantu dalam pengambilan keputusan.

Banyaknya kriteria dan masalah faktor perspektif dan kedekatan manager dengan karyawan yang tidak konsisten untuk menjadi acuan penilaian dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan menjadi hambatan bagi manager dalam menentukan keputusan akhir. Oleh sebab itu, banyaknya hasil keputusan yang dirasa kurang tepat perhitungan menjadi hal yang rentan terjadi karena disebabkan kurangnya pemahaman perusahaan akan pengambilan keputusan dalam pemberian poin nilai karyawan (Agusli et al., 2017).

CV Kerabat Indo Jaya memiliki kesulitan dalam pengambilan keputusan dalam hal penilaian kinerja karyawan menjadi hal yang tidak mudah dilakukan oleh manager perusahaan dan bisa memakan waktu yang lama, apalagi jika dikerjakan sendiri tanpa adanya daya dukung apapun. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak dan kriteria yang begitu banyak, manager diharuskan menilai kinerja mereka secara subjektif sesuai target dan jadwal perusahaan untuk mendukung SDM yang berkualitas.

Selama ini sistem penilaian kinerja karyawan yang dicatat oleh manager penilai per divisi setiap harinya di CV Kerabat Indo Jaya belum dimanfaatkan dengan baik oleh manager. Kerena terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam pencatatan penilaian kinerja karyawan tersebut seperti pencatatan masih secara manual sehingga sering terjadinya kekeliruan dan tidak efektif karena yang akan dinilai begitu rumit dan banyak, juga karena manager penilai per divisi yang banyak membuat penilaian yang ditetapkan lebih dari satu orang sehingga rentan

terjadinya redundansi data. Beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda dan karyawan yang langsung mendapatkan *reward* atau *punishment* yang hanya melihat pada kriteria yang terlihat jelas saja, tetapi karyawan tersebut masih banyak kesalahan pada kriteria-kriteria lainnya dan juga keputusan yang diambil dalam penilaian karyawan kadang berbeda-beda tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Terjadi pada masalah lainnya bagaimana jika karyawan penilai sakit, apakah proses penilaian akan ditunda, tentunya tidak mengingat target yang harus mereka capai. Dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan maka apapun halangan rintangan yang ada sewaktu proses pengerjaan, harus bisa diselesaikan tepat waktu. Ditambah dengan hal-hal yang tak terduga dalam proses pengerjaan penilaian kinerja karyawan, maka perlu dikembangkan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat memberikan masukan, daya dukung dan solusi atas semua permasalahan yang ada dimulai dari proses input data karyawan, proses penilaian hingga output yang menghasilkan poin penilaian yang telah karyawan raih dan target yang harus mereka capai. Sehingga hal tersebut mempermudah manajer dalam memantau perkembangan karyawan.

Untuk mengatasi masalah diatas, Metode *SMART (Simple Multi – Attribute Rating Technique)* adalah salah satu alternatif metode yang dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan. Metode *SMART* merupakan metode pengambilan keputusan yang melibatkan banyak kriteria (multi kriteria) yang dikembangkan oleh Edward pada tahun 1977. Teknik pengambilan keputusan multi kriteria ini didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang

menggambarkan seberapa penting dibandingkan kriteria lain. Pembobotan ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik (Priambodo, 2017).

Dengan dibuatnya sistem ini maka penilaian kinerja karyawan mendapatkan hasil keputusan alternatif dengan nilai terbaik akan lebih akurat dan tepat. Selain itu dengan adanya sistem ini maka pemrosesan dan pencarian data pun akan semakin cepat dan manajer mudah tepat dalam pemberian *reward* atau *punishment* kepada karyawan, sistem ini juga berguna untuk pemantauan (pengawasan) data karyawan yang menjadi kandidat alternatif, sehingga menghasilkan suatu kebijakan apakah karyawan tersebut memenuhi persyaratan penilaian atau tidak.

Dari uraian di atas maka penulis menganggap perlu dikembangkan suatu sistem, bahwa Sistem Pendukung Keputusan dengan metode *SMART* yang dinilai cocok dan tepat sesuai dengan perannya guna untuk membantu manajer dan mempermudah dalam proses penilaian kinerja pegawai. Disamping itu, selain caranya yang mudah, proses, dan hasilnya pun efektif dan efisien.

Dari latar belakang di atas, maka akan dibahas lebih lanjut dalam tugas akhir dengan judul “**Sistem Pendukung Keputusan Dalam *Performance Skill Result* Karyawan Pada CV Kerabat Indo Jaya.**”

1.2 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini untuk membuat Sistem Pendukung Keputusan yang mampu memberikan penilaian yang lebih efektif dengan target pencapaian terhadap penilaian kinerja karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya.

1.3 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mempermudah manajer memantau perkembangan kerja karyawan.
2. Memberikan penilaian secara efisien dan cepat terhadap penilaian kinerja karyawan.
3. Menghasilkan penilaian yang bersifat objektif dan tersukur sehingga mampu mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan oleh CV Kerabat Indo Jaya.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang mencakup ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian berfokus pada CV Kerabat Indo Jaya.
2. Pembuatan Sistem Pendukung Keputusan dalam penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan Metode *Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART)* pada CV Kerabat Indo Jaya.
3. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP dan MySQL
4. Data yang digunakan berdasarkan studi literatur, wawancara, dan data kuisioner.
5. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh CV Kerabat Indo Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Kristanto, (2003), Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya, Penerbit : Gava Media, Jakarta.
- Andri Kristanto. (2007). Perancangan Sistem Informasi Dan Aplikasinya. Penerbit Gava Media. Klaten
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Goodwin, P., & Wright, G. 2004. Decision Analysis For Management Judgment 3rd edition. Newyork : John Wiley & Sons
- Hartini, D. C., Ruskan, E. L., & Ibrahim, A. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Hotel Di Kota Palembang Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 5(1), 546–565.
- Hanif Al Fatta. 2007. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi. Andi. Yogyakarta.
- Kusrini, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulia, N. G. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Tahunan Pada Karyawan Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Pelita Informatika Budi Darma*, 7(3), 128–134.
- Pranoto, Y. A. (2012). Rancang Bangun Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Model Analytical Hierarchy Process (AHP) Untuk Pemberian Bonus Karyawan. *Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Nasional Malang*
- Priambodo, M (2017). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Kinerja Pegawai di RSUD Nganjuk Menggunakan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique). *Sistem Informasi Manajemen Karya Ilmiah Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 12(1), 1-8.

- Purwanto, Heru (2017). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Jurnal Techno Nusa Mandiri* Vol.XIV : Bekasi
- R, Agusli., Dzulhaq, Muhammad Iqbal., Khasanah, Uswatun. (2017) Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal Sisfotek Global*, 7(2), 13-21
- Rifqi, Much Maulana (2012). Penilaian Kinerja Karyawan di Ifun Jaya Textile Dengan Menggunakan Metode *Fuzzy Simple Additive Weighted*. *Jurnal Ilmiah ICTech*, Vol.x No 1 Januari 2012 Pelanggan Pada Produk Jamu Leo Menggunakan Metode *SMART*. *Jurnal Umtas*, 2(1),50-61.
- Turban, Et., dkk, 2005, *Decicion Support Systems and Intelligent Systems*. Andi Offset
- Whitten. (2004). *Metode. Desain dan Analisis Sistem (Terjemahan)*. Yogyakarta: ANDI.
- Zulkifli, Sariffudin (2016). Decision Support System Pemberian Bonus Tahunan Pada Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Study Kasus : Stmik Pringsewu). *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model) Volume 7 : Lampung*