# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Bank BTN adalah bank penyalur kredit perumahan terbesar di Indonesia dengan total aset Rp.68,38 Triliun per 31 Desember 2010 dan Rp.6,4 Triliun total ekuitas serta memiliki 416 outlet dan 745 mesin ATM diseluruh Indonesia.Sebagai pemimpin pasar di pembiayaan perumahan di Indonesia Bank BTN dituntut untuk memiliki karyawan yang kinerja baik.

Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas karyawan bank BTN memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan tanggung jawab sesuai dengan kompetensinya.Sehingga pencapaian kinerja yang maksimal guna menciptakan pemahaman bersama perihal tujuan dan target Bank BTN.

Penilaian kinerja ini terdiri dari serangkaian proses dimana dinilai berdasarkan data-data keberhasilan yang dapat ditunjukkan oleh karyawan.Agar pengukuran dapat dilakukan secara cermat Bank BTN mengadakan penilaian kinerja karyawan secara berkala sehingga dapat digunakan untuk menentukan strategi kinerja dimasa mendatang.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan pada setiap organisasi atau instansi dengan melibatkan pihak manajemen. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk memberikan feedback kepada

karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan, seperti untuk tujuan promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain-lain. Oleh karena itu, penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk mengetahui sejauhmana kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik dan efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, perlu didukung adanya sistem terkomputerisasi yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil suatu keputusan.

Hasil penilaian kinerja karyawan Bank BTN cabang Karawang masih menggunakan *Microsoft Excell* sehingga memiliki kesulitan pencarian data-data penilaian setiap karyawan serta tidak adanya database penilaian kinerja karyawan sebab selama ini masih menggunakan media kertas dan brankas file untuk penyimpanan data-datanya.

Model yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan yang akhirnya akan digunakan untuk mengetahui karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah Fuzzy Multi Attribute Decision Making (FMADM). Secara umum, Fuzzy Multi Attribute Decision Making memiliki suatu tujuan tertentu (kriteria) dengan ciri-ciri terbaik dan mengklasifikasikan alternatif berdasarkan peran tertentu (Simoes-Marques, 2000). Salah satu mekanisme untuk menyelesaikan masalah Fuzzy Multi Attribute Decision Making adalah dengan mengaplikasikan metode Multi Attribute Decision Making (MADM) klasik untuk melakukan perankingan setelah terlebih dahulu dilakukan konversi data fuzzy ke data crisp (Chen,1992). Data yang bersifat fuzzy mengikuti

suatu aturan sistem berbasis aturan fuzzy yang terdiri dari tiga komponen utama yaitu fuzzyfication, inference dan deffuzification agar dihasilkan nilai crisp. Simple Additive Weighting Method (SAW) salah satu metode Multi Attribute Decision Making klasik dipilih karena metode ini menentukan penjumlahan terbobot untuk setiap atribut. Dengan metode perankingan ini diharapkan penilaian akan lebih mudah dan tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat terhadap siapa yang merupakan karyawan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji antara lain :

1. Penilaian kinerja Karyawan masih menggunakan *Microsoft Excell* sehingga tidak memiliki database penilaian.
2. Pengambilan keputusan dilakukan setelah file-file penilaian kinerja dalam bentuk kertas dikumpulkan dan direkapitulasi.
3. Kegiatan manajemen sumber daya kurang optimal.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji antara lain :

1. Bagaimana merancang Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Simple

Additive Weighting (SAW) dengan Model Fuzzy studi kasus PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang?.

2. Seberapa jauh kegiatan manajemen sumber daya terkait dengan penilaian kinerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang?.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. untuk menghasilkan suatu Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan Fuzzy Model studi kasus PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang
2. untuk mengetahui sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya terkait dengan penilaian kinerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Pembangunan Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan ini diharapkan bisa memberikan manfaat. Adapun manfaat tersebut diantaranya :

**Bagi Mahasiswa**

1. Sebagai perwujudan keterikatan dan kesepadanan (*Link And Match*) antara dunia pendidikan dan dunia perbankan

2. Mengembangkan sikap profesional yang dibutuhkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.
3. untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi peneliti khususnya tentang penilaian kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang.

**Bagi Lembaga Pendidikan ( Univeristas Komputer Indonesia )**

Manfaat yang dapat diperoleh bagi Universitas Komputer Indonesia yaitu:

1. Untuk lebih meningkatkan koordinasi dan kerjasama antara pihak Universitas Komputer Indonesia dengan pihak PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang.
2. Dapat memandang lebih jauh ke depan dalam menyalurkan lulusannya.

**Bagi pihak PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang**

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan penilaian kinerja bagi karyawan PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang dan juga dapat memberikan manfaat bagi PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang untuk mengamati kinerja karyawannya.

## 1.6 Pembatasan Masalah

Batasan Masalah dan asumsi penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan ini menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan Model Fuzzy.

2. Sistem dirancang khusus untuk PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang.
3. Rule / Aturan pada Simple Additive Weighting dirancang berdasarkan kriteria untuk penilaian kinerja karyawan.
4. Perhitungan Fuzzy Model berdasarkan pembobotan aspek-aspek penilaian kinerja karyawan.
5. Pemberian bobot awal pada fuzzy menggunakan indeks A sampai E dimana rangenya 0 sampai 100,E untuk bobot terendah,C untuk bobot menengah,A untuk bobot dengan nilai tertingi.Sedangkan D untuk bobot dengan nilai diantara E dan C,kemudian B untuk bobot diantara C dan A.

## 1.7 Waktu dan Tempat

**Waktu**

Penelitian ini diharapkan dapat dilakukan selama November sampai Desember 2011 (60 hari kerja), namun dalam hal ini sangat tergantung dari kebijakan yang diberikan oleh pihak PT.Bank Tabungan Negara

.Tabel 1.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan | Waktu Kegiatan | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | November | | | | Desember | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Awal Penelitian | | | | | | | | |
| 2 | Pengumpulan Data | | | | | | | | |
| 3 | Analisis dan pengolahan data | | | | | | | | |

**Tempat**

PT.Bank Tabungan Negara (persero).tbk cabang Karawang

Jl. Kertabumi No. 29 A-D

Karawang 41311 Jawa Barat

## 1.8 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi Latar Belakang Penelitian yang mengemukakan penelitian yang akan dilakukan,Identifikasi Masalah,Tujuan Penelitian,Manfaat Penelitian,Pembatasan Masalah dan Asumsi dan Sistematika Penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka atau penguasaan ilmu pengetahuan yang mendasari dan terkait dengan permasalahan yang dikaji.

BAB III :OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan secara rinci tentang objek penelitian dan metodologi penelitian yang digunakan untuk merancang Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan.

BAB IV :ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil analisis dan pembahasan rancangan Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan dari apa yang telah dibahas sebelumnya serta saran-saran yang ditujukan baik kepada ilmu pengetahuan atau kepada masyarakat banyak untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut.