

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya. Bintoro (2017)

Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja antara lain Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, Pemberian imbalan yang serasi (misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif), Pengembangan SDM (seperti Penugasan kembali, mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, Promosi, kenaikan jabatan, Trainning atau latihan). Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja, sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Penilaian kinerja pimpinan Kantor Cabang Pembantu (KCP) pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk didasari oleh dua kriteria yang telah ditetapkan, yaitu pencapaian sasaran dan pengalaman target budaya kerja. Dimana pencapaian sasaran di ukur menggunakan ukuran pencapaian hasil kerja sedangkan pengalaman target budaya kerja di ukur dengan frekuensi pimpinan KCP dalam melakukan faktor yang menunjukkan kemampuan dan tingkah laku dalam bekerja.

Implementasi penilaian prestasi dan kinerja pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk selama ini masih manual dan belum

menggunakan sistem pendukung keputusan sehingga data yang di hasilkan tidak akurat dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Akibatnya jika digunakan dalam pengambilan keputusan tidak sesuai dan menimbulkan masalah seperti pengelolaan yg tidak transparan, penurunan kualitas dan kinerja pimpinan KCP.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan menerapkan dan mengimplementasikan *metode Additive Weighting methods* (SAW) untuk mengukur penilaian prestasi dan kinerja pimpinan Kantor Cabang Pembantu pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk. Dengan tujuan sistem pendukung keputusan ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi serta data penilaian kinerja yang akurat dan efisien.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

- 1 Bagaimana menentukan kriteria-kriteria penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk?
- 2 Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) kedalam sistem pendukung keputusan untuk menentukan penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk?

2.1 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kriteria-kriteria yang menjadi prioritas dalam menentukan penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk yaitu indicator Pencapaian Sasaran sebanyak 7 kriteria dan Pengamalan Target Budaya Kerja sebanyak 12 kriteria.
2. Metode yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting* (SAW).
3. Sistem pendukung keputusan ini menghasilkan data penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk.

4. Pembahasan ini dilakukan hanya untuk membahas penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk
5. Penelitian ini menggunakan Premiumsoft Navicat 8.0 sebagai pengolah data dan Database MySQL sebagai penyimpan data dan hasil penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk

2.2 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menerapkan metode *Additive Weighting methods* (SAW) dalam menentukan penilaian kinerja Pimpinan KCP berdasarkan kriteria-kriteria pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk.

2.3 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa:

1. Mempermudah dalam menentukan penilaian kinerja Pimpinan KCP pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Nganjuk.
2. Dapat memberikan informasi akurat kepada pihak yang terkait, sebagai dasar untuk evaluasi, pembinaan dan pengarahan terhadap penentuan promosi, demosi, mutasi dan rotasi ke jabatan-jabatan yang terkait serta Pemberian Bonus/imbalan yang sesuai.