

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Di lingkungan kerja, terutama dalam perusahaan, pegawai atau karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) utama yang memegang peranan penting sebagai salah satu faktor dalam keberhasilan Perusahaan (Kenny et al. 2024a). Pegawai yang berkinerja tinggi dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang intensif, kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi dan menilai kinerja pegawai yang optimal menjadi krusial untuk mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan. Proses penilaian kinerja pegawai di Kedai XYZ masih menggunakan penilaian secara langsung berdasarkan kerja sama, tanggung jawab, kehadiran, perilaku, kebersamaan. Setiap individu menilai semua rekan tim/kerja dan selanjutnya data tersebut diserahkan kepada manajer untuk direkap oleh manajer.

Permasalahan yang terjadi di Kedai XYZ dalam menentukan kelayakan pegawai untuk diangkat sebagai Team Leader dalam waktu sebulan ke depan menimbulkan beberapa tantangan dalam proses penilaian dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini, kriteria penilaian kelayakan pegawai belum terdefinisi dengan jelas dan terukur, sehingga menyulitkan pihak manajemen untuk melakukan penilaian secara objektif. Kondisi ini menyebabkan keputusan pengangkatan lebih sering didasarkan pada penilaian subjektif pada data dan performa pegawai yang tidak tepat.

Permasalahan tersebut dapat diselesaikan salah satunya dengan menggunakan *Naïve Bayes*. Untuk mengatasi permasalahan dalam menentukan kelayakan pegawai untuk diangkat sebagai Team Leader dengan mengembangkan system penilaian kinerja yang objektif, dan terstruktur. Menyusun kriteria penilaian yang jelas dan terstruktur. Pengimplementasikan system penilaian berbasis teknologi untuk mencatat data kinerja pegawai, menyimpan data yang terorganisir, dan mempermudah analisis. Pemantauan dan umpan balik secara berkala kepada pegawai, sehingga mereka memahami area

atau bagian yang perlu diperbaiki. Proses ini juga memastikan bahwa setiap pegawai dapat kesempatan yang adil untuk menunjukkan performa dan potensi.

Naïve Bayes adalah metode klasifikasi yang berdasarkan probabilitas dan statistik, yang diusulkan oleh ilmuwan Inggris bernama Thomas Bayes. Metode ini merupakan pendekatan prediksi sederhana berbasis probabilitas dengan menggunakan teorema Bayes (atau aturan Bayes). Metode ini bersifat "naif" karena mengasumsikan independensi yang kuat. *Naïve Bayes* menggunakan model yang mengasumsikan bahwa fitur-fitur dalam data bersifat independen satu sama lain. (Suprianto 2020). Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sudrajat 2022) menggunakan metode *Naive Bayes* dapat digunakan untuk kinerja karyawan. Hasil prediksi yang cepat dan akurat untuk menentukan karyawan tetap diperoleh melalui pengujian yang membandingkan data pelatihan dengan data pengujian menggunakan aplikasi *Rapid Miner*. Algoritma klasifikasi *Naïve Bayes* dipilih untuk pengembangan aplikasi ini karena metode tersebut hanya memerlukan sedikit data pelatihan untuk mengestimasi parameter yang diperlukan. Pelatihan dan pengklasifikasian menggunakan *Naïve Bayes* dapat dilakukan dengan cepat (Alfatah 2021). Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Koda et al. 2022) menggunakan metode *K-Nearest Neighbor*. Metode K-Mean Clustering dapat digunakan untuk melakukan pengelompokkan dan prediksi karyawan ke dalam 2 kelompok (Purba et al. 2019). Hal ini dapat memberikan bantuan kepada departemen SDM (HRD) dalam mengambil kesimpulan yang lebih baik. Proses *Data Mining* dengan metode *Naïve Bayes* memanfaatkan data pelatihan untuk menghasilkan probabilitas setiap kriteria untuk berbagai kelas. Dengan demikian, nilai probabilitas dari kriteria tersebut dapat dioptimalkan untuk menentukan karyawan tetap melalui proses klasifikasi yang dilakukan oleh metode *Naïve Bayes*. Penggunaan *Naïve Bayes* dalam proses ini memungkinkan penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan cepat (Purba et al. 2019).

1.2. RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan permasalahan yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah bagaimana cara melakukan penilaian kinerja pegawai di Kedai XYZ menggunakan algoritma *Naïve Bayes*?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peringkat kinerja pegawai di Kedai XYZ.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini nantinya akan mempermudah atau membantu Manajer untuk menentukan kinerja pegawai di Kedai XYZ.

1.5. BATASAN MASALAH

Dalam penelitian skripsi ini, ada batasan – batasan dalam pembahasan ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan data yang diberikan oleh Manajer tentang data kinerja pegawai dari bulan Januari 2023 sampai Desember 2023.
2. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Naïve Bayes*.
3. Tempat penelitian penulis terfokus di Kedai XYZ, Kabupaten Gresik, Jawa Timur

1.6. METODOLOGI PENELITIAN

Penulis juga melakukan beberapa tahapan untuk mendapatkan data dan informasi terkait dengan penelitian ini :

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari beberapa sumber baik yang tertulis di internet maupun yang lain, seperti

beberapa artikel dan jurnal yang ada di internet yang berkaitan dengan data dan teori dasar dari penelitian ini.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan manajemen tentang kinerja pegawai yang ada di Kedai XYZ berdasarkan penilaian oleh Manajer.

3. Analisis Sistem

Analisis sistem dilakukan berdasarkan hasil observasi dan pengumpulan data. Analisis ini dilakukan untuk menentukan fitur – fitur yang akan diterapkan dalam sistem.

4. Implementasi

Implementasi merupakan proses lanjutan setelah tahap perancangan ke dalam bentuk aplikasi dengan bahasa pemrograman PHP dan *database* menggunakan *MySQL*.

5. Pengujian

Tahap ini dilakukan untuk melakukan uji coba terhadap program yang di bangun untuk mengetahui informasi atau hasil dari data yang diuji apakah sesuai harapan yang diinginkan atau tidak.

6. Evaluasi (Kesimpulan)

Penelitian ini merupakan dokumentasi dari konsep (dasar teori), rancangan sistem, dan pembuatan sistem. Selain itu, penelitian ini juga disertai dokumentasi dari hasil uji coba serta analisis perbandingan data, kesimpulan, dan saran.

1.7. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun penyusunan penulisan skripsi ini di hamparkan dalam beberapa bab yang dijadikan melalui beberapa sub- bab, yakni :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan masalah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan dan menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai pedoman penelitian.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini dijelaskan tentang perancangan yang akan dilakukan secara rinci beserta metode yang akan dilakukan.

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini terdapat penjelasan hasil pengujian sistem, serta analisis hasil pengujian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari keseluruhan bahasan.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bab ini terdapat semua referensi-referensi yang telah didapat dari buku, jurnal, internet, dan lain sebagainya.