

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan aspek kritis dalam kesuksesan sebuah organisasi. Tingkat kinerja karyawan dapat mencerminkan sejauh mana individu tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti motivasi, keterampilan, dedikasi, dan kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang mendorong lingkungan kerja yang positif dan memberikan dukungan terhadap pengembangan karyawan cenderung memiliki tim yang lebih produktif. Evaluasi kinerja secara teratur, memberikan umpan balik konstruktif, dan memberikan insentif yang sesuai dapat menjadi strategi efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen yang efektif perlu berfokus pada pengelolaan kinerja karyawan sebagai bagian integral dari strategi keseluruhan perusahaan, dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan keterampilan, peningkatan produktivitas, dan pemberdayaan individu dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja karyawan memainkan peran sentral dalam meningkatkan kualitas kerja suatu organisasi. Kualitas karyawan tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis mereka, tetapi juga dari sejauh mana mereka mampu mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi cenderung memiliki motivasi

internal yang kuat, yang mendorong mereka untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.

Penting untuk memahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya tentang produktivitas, tetapi juga tentang bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi, beradaptasi dengan perubahan, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik biasanya memiliki sikap proaktif terhadap pekerjaan mereka, mencari cara untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, serta bersedia berinovasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen yang efektif dalam memberikan umpan balik, memberikan peluang pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong peningkatan kualitas karyawan. Dengan memberikan pengakuan terhadap pencapaian, memberikan pelatihan yang relevan, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kualitas karyawan juga dapat diukur dari seberapa baik mereka beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan sejauh mana mereka berkontribusi pada budaya kerja yang positif. Karyawan yang dapat beradaptasi dengan perubahan dengan cepat dan memiliki sikap kolaboratif biasanya dapat menciptakan atmosfer yang inovatif dan mendukung untuk semua anggota tim. Dengan demikian, fokus pada kinerja karyawan dapat menjadi kunci untuk menciptakan keunggulan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Penelitian tentang klasifikasi tingkat kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana adalah langkah yang strategis untuk mendapatkan wawasan mendalam

tentang kontribusi individu dalam organisasi. Penelitian ini akan membahas metode-metode dan algoritma klasifikasi, dengan fokus utama pada penerapan model machine learning untuk mengevaluasi dan memprediksi tingkat kinerja karyawan. Pertama-tama, penulis akan melakukan studi literatur untuk memahami kerangka kerja dan pendekatan yang telah diterapkan dalam penelitian sejenis. Pemahaman ini menjadi dasar untuk memilih metode klasifikasi yang paling sesuai dengan konteks PT. Ayu Septa Perdana.

Setelah itu, penulis akan mengumpulkan data yang relevan terkait kinerja karyawan, termasuk parameter-parameter seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemajuan dalam pengembangan keterampilan. Data ini akan menjadi bahan input untuk melatih model klasifikasi. Implementasi model machine learning, seperti Decision Trees, Random Forest, atau algoritma klasifikasi lainnya, akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Penulis akan menyelidiki dan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan berdasarkan model yang dikembangkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih akurat dan obyektif tentang kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat mencakup rekomendasi untuk perbaikan kinerja, pengembangan keterampilan, atau penerapan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia di PT. Ayu Septa Perdana.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penggunaan algoritma ID3 dapat diterapkan dalam konteks analisis kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana?
2. Apa saja variabel atau atribut yang diidentifikasi dan digunakan dalam algoritma ID3 untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana? Bagaimana algoritma tersebut membantu mengklasifikasikan karyawan?
3. Bagaimana evaluasi algoritma ID3 untuk mengukur kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana?

## **1.3. Ruang Lingkup Masalah**

1. Ruang lingkup penelitian Analisis Algoritma ID3 untuk tingkat kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana melibatkan penyelidikan mendalam tentang bagaimana algoritma ini dapat diterapkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini akan mencakup identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, dan aspek lainnya yang relevan. Selain itu, penelitian akan merinci proses pengumpulan data yang terlibat, baik melalui wawancara, survei, atau penggunaan dataset historis perusahaan.
3. Analisis algoritma ID3 akan menjadi inti dari metodologi penelitian, dengan fokus pada kemampuannya untuk memproses dan

mengklasifikasikan data karyawan ke dalam kelompok kinerja yang berbeda.

4. Ruang lingkup penelitian juga akan mempertimbangkan bagaimana hasil dari algoritma ID3 dapat digunakan untuk memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen PT. Ayu Septa Perdana dalam mengambil keputusan terkait pengembangan dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini mungkin melibatkan validasi dan pengujian model ID3 menggunakan dataset yang relevan untuk menilai keakuratannya dalam memprediksi tingkat kinerja karyawan.

#### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

1. Analisis Algoritma ID3 untuk tingkat kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana adalah untuk menyelidiki dan memahami bagaimana algoritma ini dapat diterapkan sebagai suatu pendekatan yang efektif dalam menganalisis dan memprediksi tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling signifikan yang berkontribusi terhadap penilaian kinerja, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk mengevaluasi efektivitas algoritma ID3 dalam mengklasifikasikan karyawan ke dalam kategori kinerja yang berbeda berdasarkan atribut-atribut yang relevan. Dengan memahami kemampuan algoritma ini,

penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengembangan metode penilaian kinerja yang lebih cerdas dan objektif.

3. Menyajikan hasil analisis algoritma ID3 dengan cara yang dapat dimengerti oleh pihak manajemen PT. Ayu Septa Perdana. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang actionable dan mendalam kepada pemangku kepentingan, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang terinformasi terkait manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian Analisis Algoritma ID3 untuk tingkat kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana menjanjikan sejumlah manfaat yang dapat memberikan dampak positif pada pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut. Pertama-tama, penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang paling berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian, manfaat utamanya adalah memberikan wawasan mendalam kepada manajemen perusahaan tentang aspek-aspek tertentu yang dapat diperbaiki atau diperkuat untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.
2. Selain itu, analisis algoritma ID3 dapat memberikan manfaat dalam pengembangan strategi manajemen kinerja yang lebih terarah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, perusahaan dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan

motivasi karyawan. Hal ini tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu tetapi juga dapat membawa dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

3. Manfaat lainnya adalah potensi untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia secara objektif dan terinformasi. Algoritma ID3, melalui analisisnya, dapat membantu dalam mengklasifikasikan karyawan ke dalam kelompok kinerja yang berbeda berdasarkan faktor-faktor yang relevan. Dengan demikian, manajemen dapat membuat keputusan strategis yang lebih baik dalam hal pengembangan karir, penghargaan, dan alokasi sumber daya.

### **1.5. Tinjauan Umum Objek Penelitian**

Penelitian Analisis Algoritma ID3 untuk tingkat kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana memiliki fokus pada pemahaman dan pengaplikasian algoritma ID3 dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Objek penelitian ini melibatkan karyawan-karyawan PT. Ayu Septa Perdana sebagai subjek utama, dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Data yang dikumpulkan melibatkan berbagai atribut yang mencakup keterampilan, pengalaman, motivasi, dan variabel lainnya yang relevan dalam konteks penilaian kinerja.

Penelitian ini juga akan mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana algoritma ID3 dapat memberikan kontribusi dalam mengklasifikasikan karyawan ke dalam kelompok kinerja yang berbeda. Selain itu, penelitian ini melibatkan tinjauan umum terhadap implementasi algoritma ID3 sebagai alat analisis, dengan

fokus pada bagaimana metode ini dapat digunakan untuk memberikan wawasan yang bermakna bagi manajemen PT. Ayu Septa Perdana dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan dan manajemen sumber daya manusia.

Objek penelitian mencakup pemahaman mendalam tentang proses manajemen kinerja karyawan, yang melibatkan proses penilaian, pengembangan karir, dan pengambilan keputusan terkait insentif dan penghargaan. Melalui tinjauan umum terhadap objek penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pandangan yang komprehensif tentang dinamika manajemen kinerja karyawan di PT. Ayu Septa Perdana dan kontribusi potensial algoritma ID3 dalam konteks ini.

#### **1.6. Sistematika Penulisan Laporan**

Pada pembahasan sistematika penulisan, penulis akan menjelaskan beberapa tahap untuk menyelesaikan proposal ini, di antaranya:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi Latar Belakang, Perumusan Masalah, Ruang Lingkup Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Umum Objek Penelitian dan Sistematika Penelitian.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada Bab ini menjelaskan teori Data Mining, Algoritma ID3 dan teori pendukung lainnya yang berkaitan tentang Data Mining.

##### **BAB III : ANALISA DAN PERANCANGAN**

Pada bab ini beris tentang kerangka Penelitian dan metode yang digunakan pada Penelitian ini.

#### **BAB IV : IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini menjelaskan tentang hasil klasifikasi yang dilakukan pada data mining dan menjelaskan akurasi dari metode yang digunakan.

#### **BAB V : KESIMPULAN**

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.