

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dari perusahaan berpengaruh terhadap banyak aspek yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Salah satu proses penting dalam *Human Resource Departement* (HRD) suatu perusahaan atau badan usaha (A. Septiarinni & N. Puspitasari 2022).

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam kemajuan perusahaan atau instansi. Keberadaan karyawan adalah salah satu alasan perusahaan dalam menentukan keberlangsungan aktivitas usaha. Penilaian kinerja Karyawan di perusahaan merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan Perusahaan (Abdul Hamid.2019).

Oleh karena itu perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawan berdasarkan nilai kriteria guna membantu perusahaan. Penilaian karyawan penting dilakukan perusahaan dengan tujuan mengevaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam hal untuk menentukan apakah seorang karyawan itu layak untuk diberikan penghargaan sering terjadi kesulitan dalam menentukan hal tersebut, disamping banyaknya kriteria penilaian yang diperlukan seperti sikap kerja, disiplin dan tanggung jawab karyawan. Selain itu untuk memutuskan siapa karyawan yang lebih tinggi nilainya karena nilai yang dihasilkan antara satu karyawan dengan karyawan lain memiliki kesamaan (Yessica Nataliani.2021).

Pada perusahaan penilaian kinerja karyawan sulit dilaksanakan keputusan pada perusahaan khususnya dalam mengelola data karyawan untuk dampak selanjutnya. Oleh karena itu untuk mempermudah pengelompokan data kinerja maka diperlukan Teknik Pengelompokan Data (Anissa Enggar Pramitasari.2021).

Karena itulah dalam proses penilaian kinerja karyawan dilakukan secara tepat dan efisien agar seleksi dapat berjalan sesuai yang diharapkan perusahaan. Apotek Mitra Galuh memiliki data penilaian karyawan lebih dari 100 data sehingga perusahaan kesulitan melakukan proses pengelompokan kinerja karyawan yang layak dan memenuhi syarat untuk diberikan penghargaan dan sangat ditentukan oleh fungsi penilaian ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat kesalahan penilaian kinerja terhadap karyawan perusahaan.

Data mining mempunyai fungsi yang penting untuk membantu mendapatkan informasi yang berguna bagi perusahaan. Banyaknya parameter dalam menentukan nilai karyawan menyebabkan ketepatan dan kecepatan dalam penilaian kerja kurang terpenuhi. Metode klustering data mining merupakan proses mengelompokkan atau penggolongan objek berdasarkan informasi yang diperoleh dari data yang menjelaskan hubungan antar objek dengan prinsip untuk memaksimalkan kesamaan antar anggota satu kelas dan meminimumkan kesamaan antar kelas/cluster. Adapun metode klustering data mining memiliki beberapa algoritma salah satunya yaitu algoritma K-MEANS. Penyeleksian ini dilakukan sesuai kriteria-kriteria klustering utama dengan menggunakan algoritma K-MEANS yang dapat mengelola nilai inputan yang sesuai dengan kriteria-kriteria pada penilaian kinerja karyawan yang mempunyai nilai prioritas tertentu. Algoritma K-MEANS digunakan untuk menemukan pola distribusi di dalam sebuah data set yang berguna untuk proses analisa data.

Penelitian terdahulu tahun 2021 dari Sulistiyawati, A&Supriyanto, E dengan judul “Implementasi Algoritma K-Means Clustering Dalam Penentuan Siswa Kelas Unggulan” dengan menggunakan Metode K-Means. Kemudian Muhammad Mahmudi, 2019 dengan judul “Analisis Algoritma K-Means Clustering Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan” dengan menggunakan metode DataMining. Dan Kristanto, B., Zy, A. T., & Fatchan, M, 2023 dengan judul “Analisis Penentuan Karyawan Tetap Dengan Algoritma K-Means Dan Davies Bouldin Index”.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menganalisis proses Pengelompokan Kinerja Karyawan pada Apotek Mitra Galuh. Penelitian ini menggunakan metode algoritma K-MEANS guna membantu mengatasi beberapa permasalahan yang terjadi pada proses seleksi Penilaian Kinerja Karyawan di Apotek Mitra Galuh. Maka dalam penyusunan laporan tugas akhir ini penulis mengambil judul **“PENGELOMPOKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN ALGORITMA K-MEANS”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah diatas adalah :

1. Bagaimana penerapan algoritma K-Means terkait dengan *cluster* penilaian kinerja karyawan ?
2. Bagaimana hasil evaluasi algoritma K-Means terhadap kriteria kelompok dalam penilaian karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menerapkan Algoritma *K-Means Clustering* dalam penilaian kinerja karyawan.
2. Memperoleh kelompok data karyawan dari clustering dalam pengelompokan yang nanti akan diberikan penghargaan.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

A. Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang penggunaan Metode *K-Means Clustering* mengenai penilaian karyawan dengan Tepat dan akurat berdasarkan kelompok.

B. Bagi Perusahaan

Dapat membantu pihak Apotek Mitra Galuh untuk mengambil keputusan penilaian karyawan yaitu :

1. Perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan dengan penilaian karyawan setiap bulannya.
2. Memudahkan Perusahaan dalam analisis data dengan tepat dan lebih Akurat