

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan yang dikeluarkan oleh pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang sudah dicapai para pekerja selama berada di perusahaan. Perusahaan memberikan penghargaan pada setiap karyawannya untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan sehingga meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penghargaan yang diberikan berupa naik jabatan. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja yang dilakukan dan untuk menentukan kelayakan kerja pada setiap karyawan tersebut. Dalam rangka meningkatkan mutu kerja serta prestasi karyawan secara bertahap, terencana dan terukur maka perusahaan melaksanakan pemberian penghargaan kepada para karyawan di perusahaan. Program ini merupakan bentuk akuntabilitas perusahaan yang dilakukan secara objektif, adil, transparan, dan komprehensif, dengan menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu kepada Standar *Reward* yang ada pada perusahaan tersebut.

Penilaian penghargaan dengan *Team Human Resources Development* pada perusahaan tersebut masih dilakukan dengan cara manual, yang mengacu pada kriteria-kriteria yang dibutuhkan dari perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. *Team Human Resources Development* yang berhak memutuskan nilai dari hasil penilaian yang dilakukan tersebut.

Tahap yang dilakukan oleh *Team Human Resources Development* dalam penilaian penghargaan ialah dengan cara membagikan format penilaian kinerja kepada masing-masing *Leader* yang memenuhi standar untuk mendapatkan penghargaan. Kemudian, *Leader* melakukan penilaian kepada setiap karyawan yang memenuhi kriteria yang akan disesuaikan dengan fakta yang ada pada karyawan tersebut. Setelah *Leader* mendapatkan fakta serta format penilaian *reward* yang dibutuhkan, maka akan diberikan kembali kepada *Team Human Resources Development* untuk dilakukan penilaian. Penilaian dilakukan dengan cara mencari median dari nilai-nilai yang sebelumnya didapatkan dari penilaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Leader, lalu nilai diolah dengan menggunakan perhitungan secara tertulis (manual), sehingga membuat proses penilaian yang cukup lama untuk menghitung median dari beberapa penilaian di setiap kriteria.

Permasalahan muncul pada kesulitan team *Human Resources Development* (HRD) yang harus menghitung semua median penilaian pada setiap kriteria. Penilaian dinilai dengan cara perhitungan secara tertulis, serta proses dari hasilnya yang cukup lama sampai kepada setiap *Leader*. Adanya masalah tersebut berdampak pada hasil keputusan yang diberikan menjadi kurang tepat dan belum sampai pada nilai maksimal yang diinginkan tersebut. Permasalahan di atas dapat diperbaiki dengan membangun sebuah Sistem pendukung keputusan Terkomputerisasi dengan menerapkan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP).

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sebuah sistem informasi pengelolaan suatu pengambilan keputusan secara berkelanjutan. Sejauh ini telah banyak penelitian SPK yang dilakukan oleh berbagai kalangan untuk mencari solusi suatu permasalahan, salah satunya adalah penelitian terkait dilakukan oleh Ogilvi tahun 2015 menggunakan metode *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS), Menghasilkan kesimpulan yang berupa perangkingan reward karyawan diinterpretasikan baik oleh perusahaan terkait yang didasarkan oleh hasil UAT dan menghasilkan keputusan lebih objektif berdasarkan angket UAT mendapatkan hasil 73% atau diinterpretasikan dalam penerimaan *reward* karyawan.

Penelitian terkait menggunakan metode MFEP yang dilakukan oleh tamalasaridkk (2015) tentang sistem pendukung keputusan untuk menentukan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan *Metode Multifactor Evaluation Process* (MFEP) pada PT. Surya Mustika Nusantara Area Marketing Center (AMC) (Subang), Memberikan kesimpulan dengan adanya sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) dapat membantu penyeleksian menentukan status karyawan tetap.

Keuntungan menggunakan metode MFEP, dalam pengambilan keputusan MFEP memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot atas multifaktor yang terlibat dan dianggap penting. Tahapan dalam metode MFEP ini menentukan faktor-faktor tersebut sehingga memperoleh urutan faktor berdasarkan kepentingannya. Suatu sistem pendukung keputusan (SPK) agar dapat membantu dalam penerimaan penghargaan. Dikarenakan dalam kasus pengambilan keputusan ini multikriteria, maka metode yang akan digunakan adalah metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) untuk mendapatkan bobot faktor evaluasi untuk setiap kandidat yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Keuntungan menggunakan metode MFEP, dalam pengambilan keputusan MFEP memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot atas multifaktor yang terlibat dan dianggap penting. Tahapan dalam metode MFEP ini menentukan faktor-faktor tersebut sehingga memperoleh urutan faktor berdasarkan kepentingannya. Suatu sistem pendukung keputusan (SPK) agar dapat membantu dalam penerimaan penghargaan.

Penilaian penghargaan dengan menerapkan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) diharapkan dapat membantu perusahaan dalam proses penilaian penghargaan yang dapat dilakukan secara tepat dan akurat. Penilaian yang dilakukan oleh *Team Human Resources Development* (HRD) dengan memberikan penilaian langsung kepada para *Leader*, cara yang digunakan menggunakan sebuah laptop / gadget yang bisa akses ke *link* yang telah ditentukan. Kemudian data akan tersimpan dan hasil akan diketahui langsung, sehingga tidak lagi harus menggunakan format penilaian pencarian median secara tertulis yang mengharuskan kerja berulang kali sehingga lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan di atas dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan (SPK) agar dapat membantu Pemberian Reward. Dikarenakan dalam kasus pengambilan keputusan ini multikriteria, maka metode yang akan digunakan adalah metode MFEP (*Multifactor Evaluation*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Process) untuk mendapatkan bobot faktor evaluasi untuk setiap karyawan. Hal inilah yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian mengenai Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward Karyawan Dengan Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP).

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu, bagaimana cara mengatasi permasalahan penghargaan karyawan dengan membangun sebuah sistem pendukung keputusan pemberian reward karyawan dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) di PT. Vadhana International.

1.3 Batasan Masalah

Menghindari kesalahan persepsi dalam penulisan, berikut merupakan batasan permasalahan pada penelitian ini:

- a. Kriteria yang digunakan berasal dari penelitian sebelumnya (ogilvi,2015)
 1. Vadhana International Core Value (Nilai-nilai yang dijunjung tinggi Vadhana International)
 - *Intergrity* / Kejujuran
 - *Tranparancy* / *Transparan*
 - *Team Work* / Kerjasama Tim
 - *Creativity* / Kreatifitas
 - *Winning Spirit* / Semangat untuk menang
 - *Excellency* / Kesempurnaan
 2. Job Responsibility (kecakapan, kemampuan dan kesanggupan dalam mengolah atau menyikapi sesuatu)
 - *Productivity* / Produktivitas
 - *Quality* / Kualitas Pekerjaan
 - *Schedule* / Tepat Waktu
 - *Cost Control* / Kontrol Biaya
 - *Leadership* / Kemampuan Memimpin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Safety & Security Awareness (Kesadaran peraturan dan keamanan)
 - *Safety Awareness* / Kepedulian K3
 - *Security Awareness* / Kepedulian Security
 - *Safety & Security Conduct* / Patuh dan taat terhadap peraturan K3 & Keamanan
 4. Attitude / Morale (sikap)
 - *Morale & Mentality* / Moral dan Mental
 - *Self Belonging* / Rasa memiliki Vadhana International
 - *Development & Improvement* / Pengembangan diri & Perbaikan
- b. Karyawan yang berhak menerima *Reward* adalah karyawan yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun.
- c. Rentang nilai akhir penentuan penilaian *reward* ditentukan oleh pimpinan perusahaan.
- d. Hasil keluaran berupa perangkingan dan status *reward* yaitu tidak direkomendasikan, ditunda, dipertimbangkan, dan direkomendasikan
- e. Studi kasus PT. Vadhana International

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari tugas akhir ini adalah membangun system pendukung keputusan pemberian *reward* karyawan dengan menggunakan metode *multifactor evaluation process*.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari enam bagian. Penjelasan dari keenam bagian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan pembahasan, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II LANDASAN TEORI

Membahas teori-teori pendukung. Teori yang diangkat yaitu mengenai Rancang Bangun Sistem, Metode *MFEP* dan *Reward* Karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas tahapan penelitian, pengumpulan data, analisa kebutuhan, perancangan perangkat lunak, implementasi, pengujian sistem, dan kesimpulan akhir.

BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN

Membahas tentang analisa sistem lama dan sistem baru dengan dibangun suatu rancangan sistem Penilaian *Reward* Karyawan dengan menggunakan metode *MFEP*.

BAB V IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Membahas mengenai implementasi sistem Penilaian *Reward* Karyawan dengan menggunakan metode *MFEP* serta kesimpulan dari pengujian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari tugas akhir yang dibuat dan menjelaskan saran-saran penulis kepada pembaca agar penerapan metode *MFEP* dapat dikembangkan lagi.