

BAB I

PENDAHULAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Junye Group Langkat merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara. PT. Junye Group Langkat bergerak di bidang eksport kayu ke luar negeri seperti Cina dan Korea. Kayu yang ekport ialah kayu yang sudah di olah menjadi balok kayu, bukan kayu dalam bentuk pohon. Dalam mengelolah kayu tersebut di perlukanlah karyawan yang ahli di bidang pengolahan kayu untuk menjadi balok, selain mahir di perlukan juga karyawan yang rajin dan semangat dalam bekerja. Dalam menunjang semangat karyawan agar tidak malas dalam bekerja maka di perlukanlah pemberian bonus / insentif kepada karyawan, bonus yang di berikan bisa berupa hadiah, uang serta liburan setiap tahunnya, agar kinerja karyawan makin maksimal dalam bekerja.

Bonus karyawan merupakan sesuatu yang mendorong tau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, bonus ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi [1]. Bonus merupakan salah satu komponen insentif yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana bonus merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui. Tingkat keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain jasa yang diberikan, tingkat persaingan pasar, harga jual yang ditetapkan dan kemampuan sumber daya manusia yang dilakukan mulai dari perusahaan itu berdiri sampai perusahaan masih melakukan produksi.[2]

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam pemberian bonus adalah masih adanya pemberian bonus yang tidak objektif, sehingga menyebabkan pemberian bonus tidak kepada orang yang tepat dan tidak maksimalnya pendayagunaan bonus tersebut. Selain itu pemberian bonus dilakukan dengan cara manual, sehingga tidak efesien dalam segi waktu.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka dibutuhkan suatu sistem yang dapat membantu penilaian yang real dan objektif kepada para calon karyawan

yang menerima bonus. Karena pada penilaian ini menggunakan perhitungan berdasarkan kriteria-kriteria calon penerima bonus dengan sistem perankingan yang tertinggi. Dalam sistem ini dihitung dengan menggunakan data mining dengan Algoritma C5.0.

Data mining adalah proses resourcing dan penggunaan data untuk menemukan pola atau hubungan dari sekumpulan data berukuran besar. Hasil dari proses data mining dapat digunakan sebagai evaluasi pengambilan keputusan dimasa depan[3]. Data Mining adalah ekstraksi informasi atau pola yang penting atau menarik dari data yang ada di database yang besar.[4]. *Data Mining* adalah serangkaian proses untuk menggali nilai tambah dari suatu kumpulan data berupa pengetahuan yang selama ini tidak diketahui secara manual. Keberadaan *Data Mining* semakin dibutuhkan oleh banyak perusahaan-perusahaan bisnis maupun lembaga penelitian.[5]

Adalah salah satu algoritma klasifikasi data mining yang khususnya diterapkan pada teknik decision tree. C5.0 merupakan penyempurnaan algoritma sebelumnya yang dibentuk oleh Ross Quinlan pada tahun 1987, yaitu ID3 dan C4.5. Dalam memilih atribut untuk pemecah objek dalam beberapa kelas harus dipilih atribut yang menghasilkan information gain paling besar[6]. Berdasarkan penjelasan di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam hal ini yaitu **“Penerapan Metode Decision Tree Dalam Pemberian Bonus Kinerja Karyawan Menggunakan Algoritma C5.0 Pada PT. Junye Group Langkat”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana cara menentukan pemberian bonus kinerja karyawan di PT. Junye Group Langkat?
2. Bagaimana merancang sistem pemberian bonus kinerja karyawan di PT. Junye Group Langkat menggunakan algoritma C5.0 berdasarkan kriteria- kriteria calon penerima dan perengkingan?
3. Bagaimana menerapkan permasalahan yang terjadi dengan menggunakan algoritma C5.0 dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan di PT. Junye Group Langkat?

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah yang akan dibahas tidak meluas maka penulis mencoba memberikan batasan masalah antara lain:

1. Penelitian ini khusus membahas tentang pemberian bonus kinerja karyawan pada PT. Junye Group Langkat.
2. Data yang digunakan sebagai bahan untuk menentukan pemberian bonus kinerja karyawan adalah data yang diambil saat penelitian berlangsung.
3. Algoritma yang digunakan dalam penyelesaian masalah dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan adalah algoritma C5.0.

1.4 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini untuk menghasilkan solusi dari permasalahan yaitu :

1. Untuk menganalisa permasalahan yang terjadi dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan.
2. Untuk menerapkan algoritma C5.0 dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan.
3. Untuk merancang aplikasi yang mengadopsi algoritma C5.0 yang dapat digunakan untuk menentukan pemberian bonus kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Dapat membantu petugas dalam memecahkan permasalahan yang terjadi selama ini dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan.
2. Dapat menerapkan algoritma C5.0 dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan.
3. Dapat membantu dalam menentukan pemberian bonus kinerja karyawan dan tidak membutuhkan waktu lama untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.