



SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN REWARD KEPADA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE PERBANDINGAN EKSPONENSIAL (STUDI KASUS : MISI DEPO BANGUNAN CABANG SOPPENG)

Suherman

*Dosen STMIK Lamappapoleonro Soppeng
Teknik Informatika, STMIK Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : suherman@stmik.ypls.ac.id*

Abstrak

Dalam proses pemilihan karyawan yang akan di berikan *reward*. HRD Misi Depo Bangunan mengalami berbagai kendala yang dihadapi, diantaranya kesulitan dalam memilih karyawan-karyawan yang layak mendapat bonus utama dengan banyaknya kriteria sebagai penilaian. Untuk membantu pihak HRD Misi Depo Bangunan dalam mengambil keputusan karyawan yang diprioritaskan mendapat bonus utama di perusahaan diperlukan suatu sistem pendukung keputusan dalam menganalisa karyawan yang diprioritaskan untuk mendapat bonus utama. Metode perbandingan eksponensial merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan yang selanjutnya karyawan yg telah terpilih akan di berikan bonus utama, karena pada metode ini dapat menentukan urutan prioritas alternatif-alternatif keputusan dengan kriteria jamak. Sistem ini dapat membantu tugas dari pihak HRD Misi Depo Banguna Cabang Soppeng untuk menilai kinerja dari masin-masing karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya untuk selanjutnya karyawan yang telah terpilih berhak mendapatkan bonus utama dari perusahaan.

Kata Kunci : Sistem pendukung keputusan, Pemberian Reward, Eksponensial.

Abstract

In the process of selecting employees who will be given rewards. HRD Depo Bangunan mission experiences various obstacles, including difficulties in choosing employees who deserve to get the main bonus with many criteria as an assessment. To assist the HR Depo of Building Depo in making decisions of employees who are prioritized to get the main bonus in the company needed a decision support system in analyzing employees who are prioritized to get the main bonus. The exponential comparison method is one of the methods that can be used to measure employee performance, after which selected employees will be given a main bonus, because this method can determine the priority order of decision alternatives with multiple criteria. This system can help the task of the HRD Missions Depo Banguna Soppeng Branch to assess the performance of each employee based on predetermined criteria for further selected employees are entitled to get the main bonus from the company.

Keywords: Decision support system, Reward giving, Exponential.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi komunikasi berkembang seiring kebutuhan manusia akan berkomunikasi. Manusia memiliki kebutuhan akan interaksi sosial dalam kehidupan berbudaya dengan beragam wujud dan bentuk komunikasi, sehingga teknologi komunikasi berperan dalam mewujudkan komunikasi dan



interaksi sosial yang berlangsung tanpa ada batasan ruang untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan individu maupun kelompok.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi informasi sangat mempengaruhi teknologi komunikasi. Teknologi informasi dan komunikasi seakan-akan tidak dapat dipisahkan sehingga lahir istilah TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi). Perpaduan keduanya semakin berkembang seiring dengan penerapan dari teknologi informasi dan komunikasi disegala bidang antara lain dalam perusahaan, perbankan, pendidikan, kesehatan dan dunia bisnis.

Misi Depo Bangunan merupakan salah satu perusahaan yang tergabung pada PT. Mega Indah Sari Group (MISG), Misi Depo Bangunan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bahan bangunan di Kabupaten Soppeng dengan pendapatan perbulan sekitar 1,5 M perbulan. Bagi pimpinan Misi Depo Bangunan kemajuan pada perusahaannya ini tergantung dari kinerja masing-masing karyawan yang terlibat dalam proses kerja pada setiap bagian di perusahaan. Maka dari itu pimpinan dari Misi Depo Bangunan sangat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya.

Untuk meningkatkan semangat, efektivitas, serta kinerja menyeluruh para karyawan, adalah hal yang cukup signifikan jika pada akhir satu periode kerja karyawan diberikan *reward* dan *punishment*. Misi Depo Bangunan terus meningkatkan atau bahkan tetap mempertahankan dedikasi dan kinerjanya diperusahaan dari tahun ke tahun serta mendorong karyawan lain yang belum berkesempatan mendapat *reward* dan *punishment* dari perusahaan untuk mempunyai semangat memacu dirinya lebih lagi dalam meningkatkan kinerja dan dedikasinya di perusahaan. Dalam pemberian *reward* dan *punishment* diperlukan sebuah teknik atau metode pengambilan keputusan yang terstruktur dan terstandarisasi, agar keputusan yang dicapai dapat diterima oleh semua karyawan (tanpa terkecuali).

Perhatian dari pimpinan perusahaan terhadap karyawannya di wujudkan dalam bentuk memberikan bonus utama terhadap karyawan yang memiliki kualitas kerja yang bagus apabila berhasil dalam mencapai target yang telah ditetapkan di perusahaannya. Secara berkala pimpinan Misi Depo Bangunan memberikan tugas kepada pihak Human Resources Department (HRD) diperusahaannya untuk melakukan proses memilih karyawan-karyawan yang berkualitas.

Dalam proses pemilihan karyawan yang akan di berikan *reward*. HRD Misi Depo Bangunan mengalami berbagai kendala yang dihadapi, diantaranya kesulitan dalam memilih karyawan-karyawan yang layak mendapat bonus utama dengan banyaknya kriteria sebagai penilaian, dimana kriteria ini didasarkan atas dari pelaporan kinerja karyawan selama periode tertentu yang harus diperiksa secara manual dengan membuka setiap hasil kinerja karyawan yang tercatat pada beberapa lembaran laporan yang memerlukan ketelitian sehingga membutuhkan waktu yang lama. Dan nilai yang dihitung kurang akurat akan menimbulkan kesenjangan sosial dan belum adanya sistem yang terkomputerisasi, sehingga transparansi masih minim.

Kendala yang lain adalah pimpinan Misi Depo Bangunan mengharapkan output dari proses pemilihan tersebut, yaitu karyawan yang diprioritaskan untuk mendapat bonus utama segera dilaporkan, sedangkan pada pihak HRD tidak saja menangani permasalahan-permasalahan karyawan tetapi juga serangkaian tugas yang berkaitan dengan permasalahan perusahaan lainnya. Sehingga terkadang proses pemberian reward kepada karyawan bisa saja tertunda.

Untuk membantu pihak HRD Misi Depo Bangunan dalam mengambil keputusan karyawan yang diprioritaskan mendapat bonus utama di perusahaan diperlukan suatu sistem pendukung keputusan. Sistem pendukung keputusan ini akan membantu pihak HRD dalam menganalisa karyawan yang diprioritaskan untuk mendapat bonus utama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibuat suatu sistem yang dapat membantu tugas dari pihak HRD Misi Depo Bangunan untuk menilai kinerja dari masing-masing karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya untuk selanjutnya karyawan yang telah terpilih berhak mendapatkan bonus utama dari perusahaan. Dalam sistem pendukung keputusan pemberian *reward* ini kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya akan dihitung dengan menggunakan metode perbandingan eksponensial. Metode perbandingan eksponensial merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan yang selanjutnya karyawan yg telah terpilih akan di



berikan bonus utama, karena pada metode ini dapat menentukan urutan prioritas alternatif-alternatif keputusan dengan kriteria jamak.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

- a) Bagaimana menganalisis sistem pendukung keputusan pemberian *reward* kepada karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng?
- b) Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan pemberian *reward* kepada karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng?
- c) Bagaimana mengimplementasikan sistem pendukung keputusan pemberian *reward* kepada karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis sistem pendukung keputusan pemberian *reward* kepada karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng.
2. Untuk merancang sistem pendukung keputusan pemberian *reward* kepada karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng.
3. Untuk mengimplementasikan sistem pendukung keputusan pemberian *reward* kepada karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sistem Informasi

Telah diketahui bahwa informasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen di dalam pengambilan keputusan. Pertanyaannya adalah darimana informasi tersebut bisa didapatkan Informasi diperoleh dari sistem informasi. Menurut beberapa ahli yaitu, Menurut Tata Sutabri (2012) Sistem adalah sekelompok unsure yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Bonita J. Campbel (2013), Sistem adalah sehimpunan bagian-bagian atau komponen yang saling berkaitan dan secara bersama-sama berfungsi atau bergerak untuk mencapai satu tujuan. Berdasarkan definis-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Informasi merupakan data yang telah diproses sehingga mempunyai arti tertentu bagi penerimanya. Sumber dari informasi adalah data, sedangkan data itu sendiri adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian, sedangkan kejadian merupakan suatu peristiwa yang terjadi pada waktu tertentu.

2.2. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah sebuah proses memilih tindakan (di antara berbagai alternatif) untuk mencapai tujuan atau beberapa tujuan (Turban, 2005). Penggunaan alat bantu komputer (*computerized*) sebagai pendukung dalam pengambilan keputusan bisnis sudah merupakan kebutuhan mutlak. Dunia usaha tidak hanya membutuhkan tenaga terampil dalam memahami konsep dasar manajemen secara manual, tetapi juga penguasaan dengan alat bantu komputer. Profesionalisme tenaga kerja didukung oleh ketrampilan penguasaan komputer dan wawasan global menjadi nilai tambah dalam kompetisi dunia kerja saat ini.

2.3. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada organisasi yang modern, penilaian memberikan mekanisme peranan penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Ini merupakan komponen kunci dalam proses pelaksanaan



personalia dari sebagian besar perusahaan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Simamora (2001) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia.

2.4. Pengertian Data

Banyak terdapat pengertian data yang dikemukakan oleh para ahli yang dirangkum dari berbagai sumber dengan sudut pandang yang berbeda-beda. Menurut Teguh Wahyono (2004,2). Dari sudut pandang bisnis, "*Data is an organization's description of things (resources) and events (transactions) that it faces*". *Data bisnis, dalam hal ini merupakan deskripsi organisasi tentang sesuatu (resource) dan kejadian (transaction) yang terjadi.*

Data menurut Gordon B. Davis yang diterjemahkan oleh Andreas S. Adiwardana (1999, 29) : *Data adalah kelompok teratur, simbol-simbol yang mewakili kuantitas, tindakan, beda, data terbentuk dari karakter yang berupa alfabet, angka, maupun simbol khusus*". Data diolah disusun dalam bentuk struktur data, struktur file, dan database. Menurut DR. Ir. Vincent Gaspersz, MS (1988,13): *Data adalah fakta-fakta atau angka-nagka darimana kesimpulan dapat diambil.* Keandalan data adalah penting bagi proses perencanaan. Pembaca simbol data tidak hanya harus menafsirkan arti, tetapi juga menialai keandalan atau dapat dipercaya penyajiannya. Keandalan data statistik dapat diukur dengan asas data sebagai hasil suatu ulangan pengukuran yang sama dalam kondisi yang serupa (identik).

2.5. Metode Perbandingan Eksponensial

Dalam menggunakan Metode Perbandingan Eksponensial ada beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu:

1. Menyusun alternatif-alternatif keputusan yang akan dipilih.
2. Menentukan kriteria atau perbandingan keputusan yang penting untuk dievaluasi.
3. Menentukan tingkat kepentingan dari setiap kriteria keputusan.
4. Melakukan penilaian terhadap semua alternatif pada setiap kriteria.
5. Menghitung skor atau nilai total setiap alternative.
6. Menentukan urutan prioritas keputusan didasarkan pada skor atau nilai total masing-masing alternative.

Menurut Marimin (2005: 22), Formulasi perhitungan skor untuk setiap alternative dalam metode perbandingan eksponensial adalah sebagai berikut:

$$\text{Total nilai (TN}_i\text{)} = \sum_{j=1}^m (RK_{ij})^{TKK_j} \dots\dots (2.1)$$

TN_i = Total nilai alternatif ke-i RK_{ij} = Derajat kepentingan relatif kriteria ke-j pada pilihan keputusan i

TKK_j = Derajat kepentingan kriteria

keputusan ke-j; TKK_j > 0; bulat

m = Jumlah kriteria keputusan n = Jumlah pilihan keputusan j = 1,2,3,... ; m = Jumlah kriteria i =

1,2,3,...,n ; n = Jumlah pilihan alternative.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan tiga metode yaitu :

- 1) Pengamatan (Observasi)

Pengamatan adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengamati peristiwa-peristiwa dengan melihat, mendengar, yang kemudian mencatat dengan sebaik mungkin. Melalui metode ini



penulis telah melakukan pengamatan secara langsung terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pemberian bonus (Reward) karyawan pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng.

2) Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi ini berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka sehingga gerak mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal (lisan). Karena itu wawancara tidak hanya menangkap pemahaman atau ide tetapi juga menangkap perasaan, pengalaman, emosi, motif yang dimiliki oleh responden yang bersangkutan.

Kaitannya dengan wawancara ini maka penulis mewawancarai berbagai pihak yang berkompeten pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng. Tujuannya adalah untuk mendapatkan jawaban yang lengkap dan benar/jujur dari yang diwawancarai. Sehubungan dengan itu kepribadian memegang peranan penting, disamping pengetahuan tentang bahan pembicaraan dan tentang para pihak yang berkompeten pada penelitian ini, termasuk didalamnya tentang jalan pemikirannya, sikap, dan faktor motivasi. Adapun penekanannya adalah pada cara kerja sekarang, serta kebutuhan – kebutuhan tambahan atau keinginan-keinginan untuk diterapkan kepada sistem yang baru dibangun.

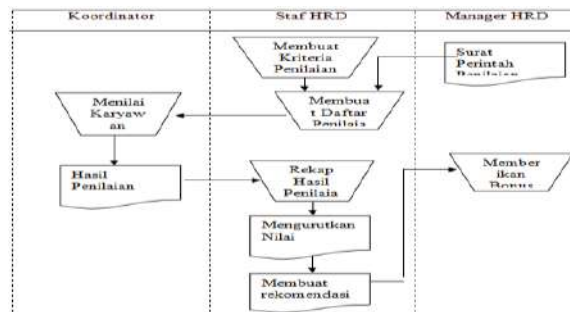
3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan atau berkas tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Selain itu literatur-literatur yang relevan dan mendukung penelitian. Dengan berlandaskan pada pelaporan dan catatan kegiatan pemberian bonus (Reward) karyawan pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng, maka penulis dapat menjadikan sebagai bahan acuan untuk kebutuhan sistem yang baru.

3.2. Analisis Sistem Lama

Perhatian dari pimpinan perusahaan terhadap karyawannya di wujudkan dalam bentuk memberikan bonus utama terhadap karyawan yang memiliki kualitas kerja yang bagus apabila berhasil dalam mencapai target yang telah ditetapkan di perusahaannya. Secara berkala pimpinan Misi Depo Bangunan memberikan tugas kepada pihak Human Resources Department (HRD) diperusahaannya untuk melakukan proses memilih karyawan-karyawan yang berkualitas.

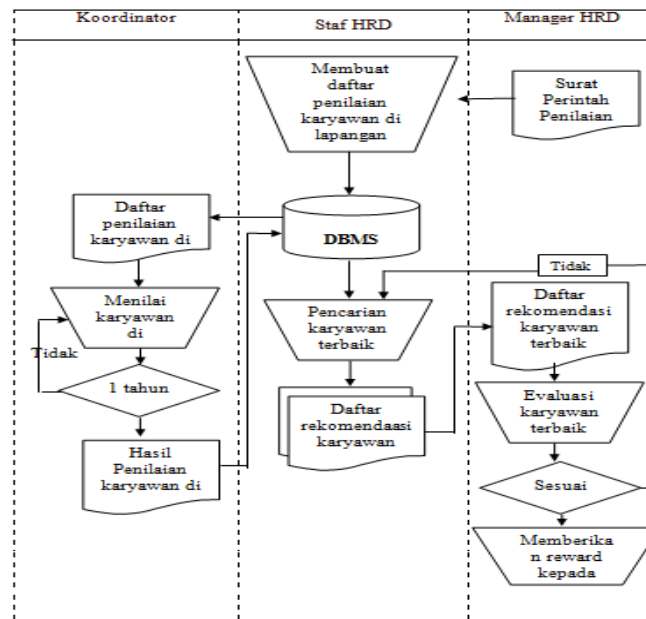
Dalam proses pemilihan karyawan yang akan di berikan *reward*. HRD Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng mengalami berbagai kendala yang dihadapi, diantaranya kesulitan dalam memilih karyawan-karyawan yang layak mendapat bonus utama dengan banyaknya kriteria sebagai penilaian, dimana kriteria ini didasarkan atas dari pelaporan kinerja karyawan selama periode tertentu yang harus diperiksa secara manual dengan membuka setiap hasil kinerja karyawan yang tercatat pada beberapa lembaran laporan yang memerlukan ketelitian sehingga membutuhkan waktu yang lama. Dan nilai yang dihitung kurang akurat akan menimbulkan kesenjangan sosial dan belum adanya sistem yang terkomputerisasi, sehingga transparansi masih minim:



Gambar 1 : Sistem Lama.

3.3. Rancangan Sistem Yang Diusulkan

Dari permasalahan diatas, maka dirancang sebuah sistem informasi yang akan diajukan sebagai solusi untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan dari sistem sebelumnya.



Gambar 2. Diagram Sistem yang diusulkan.

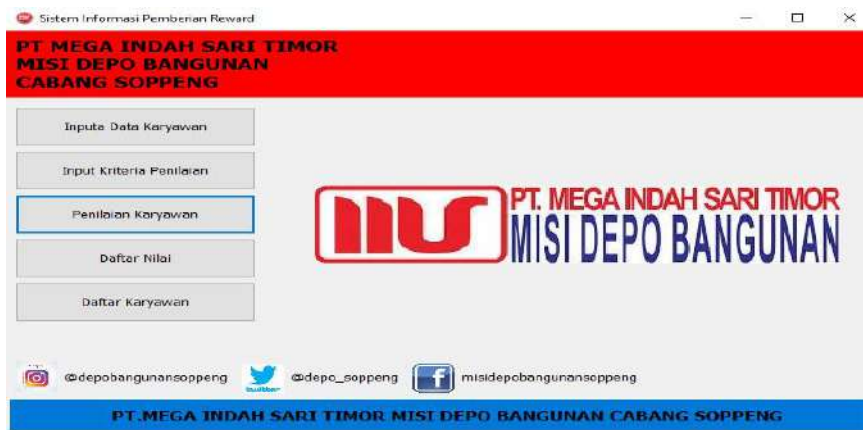
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Implementasi Sistem

Dari hasil pengembangan sistem yang diusulkan yang telah dibahas menghasilkan aplikasi sistem penunjang keputusan pemberian reward karyawan menggunakan metode pendekatan eksponensial sesuai dengan tujuan.

1. Form Utama

Pada saat program dijalankan, maka tampilan menu utama akan muncul seperti pada layout di bawah. Pada form ini pemakai akan diberikan beberapa menu yang bisa dipilih.



Gambar 3. Login Mikrotik dengan Winbox

2. Form Karyawan

Form ini didesain untuk menginput data karyawan. Pada Form ini terdapat empat tombol yaitu tombol “Simpan” untuk menyimpan, tombol “Batal” untuk membatalkan penyimpanan, tombol “Hapus” untuk menghapus data barang dan tombol “Keluar” untuk keluar dari form.



5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengujian sistem pendukung keputusan pemberian reward karyawan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Untuk ini diterapkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode perbandingan eksponensial pada Misi Depo Bangunan Cabang Soppeng, yang akan membantu pihak HRD dalam menganalisa karyawan yang diprioritaskan mendapat bonus utama.
- b. Sistem ini dapat membantu tugas dari pihak HRD Misi Depo Banguna Cabang Soppeng untuk menilai kinerja dari masing-masing karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya untuk selanjutnya karyawan yang telah terpilih berhak mendapatkan bonus utama dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Leitch Robert, 2015. Pengenalan Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi
- Assuari , 2004. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Rajawali Press
- Bertha Sidik, Ir. 2004. Pemrograman Web Dengan PHP. Informatika. Bandung.
- Campbell, Bonita J, 2013 . Understanding Information System: Foundations for control.
- Dessler, 1997 , Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent.1991. Metode Perancangan Percobaan. Armico, Bandung.
- Gordon B. Davis.1999. Sistem Informasi Manajemen, PT. Ikrar Mandiri.
- Marimin, M. 2010. Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Rantai Pasok. Bogor: IPB Press.
- McLeod, 2012. Pengertian Sistem Informasi. Jakarta: PT. Index
- McKenna & Beech, 2001, The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, ANDI : Yogyakarta.
- O'Brian, 2012. Pengantar Sistem Informasi. Yogyakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2002. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Simamora. (2001). Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutabri Tata, 2012. Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta.
- Tavri D. Mahyuzir. 1990. Analisa dan Perancangan Sistem Pengolahan Data. Jakarta : PT. Elexmedia Komputindo.
- Wahyono, Teguh. 2004. Sistem Informasi, KonsepDasar, Analisa Desain dan Implementasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yakub ,(2012).Pengantar Sistem Informasi.Yogyakarta: PT. Graha Ilmu