

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan dalam pemanfaatan ilmu pengetahuan sistem informasi, sosial budaya dan teknologi, adanya perkembangan ini mengakibatkan teknologi informasi banyak digunakan dalam dunia perusahaan atau perkantoran, nyatanya mengakibatkan perubahan dalam segala bidang bagi perusahaan, mempekerjakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangatlah menguntungkan. Namun bagi para karyawan, kondisi perusahaan tempatnya bekerja tidak selalu seperti apa yang diinginkannya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Loyalitas karyawan pada perusahaan pun dipertanyakan. Ada anggapan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi adalah yang menghabiskan banyak di perusahaan dan sering lembur. Beberapa kasus, menilai karyawan loyal dilihat dari seberapa lama masa kerja karyawan. Seorang yang telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan dipandang sebagai karyawan paling loyal. Sementara pada praktek dan kenyataannya, banyak karyawan yang masa kerjanya lama tetapi kinerjanya rendah.

Catering memiliki arti spesifik yaitu penyediaan jasa makanan dan minuman secara profesional. Catering biasanya dibutuhkan pada berbagai acara contohnya seperti pesta, rapat, seminar, acara keagamaan, dan lain sebagainya. Kegiatan-kegiatan tersebut membutuhkan makanan dan minuman dalam jumlah tertentu. Pada kegiatan-kegiatan tersebut, biasanya pihak penyelenggara menyewa jasa catering untuk menyiapkan/memenuhi kebutuhan makanan dan minuman sesuai dengan yang dibutuhkan dalam acara tersebut. Bukan hanya itu, catering juga melayani konsumsi harian bagi perusahaan-perusahaan baik pemerintah maupun swasta yang membutuhkan penyediaan makanan dan minuman dalam jumlah tertentu. Banyaknya jumlah acara yang diadakan di Bangka merupakan salah satu peluang yang bisa dimanfaatkan oleh pengelola catering yang ada di Bangka. Berdasarkan peluang usaha yang ada dan kebutuhan yang besar dalam pengadaan/penyediaan catering makanan dan minuman, maka kami mencoba untuk turut ikut serta dalam bisnis catering makanan dan minuman ini dengan membuka usaha catering.

catering adalah jenis penyelenggaraan makanan yang tempat memasak makanan berbeda dengan tempat menghidangkan makanan. maksud dan tujuan dari catering adalah untuk mendapatkan profit melalui jasa layanan catering yang bertujuan memuaskan kebutuhan konsumen melalui produk (jasa) yang disediakan. Apa manfaat usaha catering?

Salah satu keuntungan menggunakan jasa catering adalah Anda tidak perlu repot-repot keluar kantor untuk mencari makan. Sebab, pihak jasa catering akan mengantar pesanan ke manapun yang Anda inginkan. Tentu saja lokasinya yang masih terjangkau oleh mereka.

Loyalitas karyawan bukan lagi sekadar kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan *job description*, namun juga bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang maju karena karyawannya yang berkualitas dalam artian berpengalaman yang membentuk karakter mereka untuk bersungguh-sungguh dalam hal bekerja. Karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam hal bekerja merupakan karyawan yang tidak mempunyai jiwa loyalitas terhadap perusahaannya dan itu yang mempengaruhi perusahaan menjadi tidak berkembang karena dapat berdampak pada karyawan lainnya maka karena itu pula yang membuat manajer perusahaan banyak memberhentikan karyawannya dan jika cara itu menjadi budaya di suatu perusahaan maka bisa dipastikan banyak perusahaan yang berhenti (bangkrut).

Reward Karyawan adalah program yang dibuat oleh perusahaan dengan tujuan untuk dapat mengenali dan memberi motivasi kepada karyawan secara individu. Penghargaan ini biasanya terpisah dari gaji yang diterima. Penghargaan karyawan secara tidak langsung memberi keuntungan kepada kedua belah pihak. 1. Kompensasi adalah salah satu jenis dari macam-macam reward yang diberikan perusahaan untuk karyawan ketika hasil kerjanya memuaskan. Ada banyak rupa kompensasi yang bisa diterima karyawan, seperti kenaikan gaji maupun bonus. Ada pula profit sharing, yaitu tambahan uang yang bisa didapatkan berdasarkan besar keuntungan yang diperoleh perusahaan berkat kinerja karyawannya. Biasanya, sistem ini berlaku bagi para pekerja di bidang sales. Selain itu, ada pula kompensasi dalam bentuk pemberian sejumlah saham perusahaan dengan harga yang biasanya lebih murah. 2. Penghargaan sebagai salah satu dari macam-macam reward untuk karyawan tidak harus mahal atau dilakukan secara besar-besaran. Sekadar ucapan terima kasih ataupun pujian dari atasan bisa menjadi sebuah reward. Penghargaan pun tentunya bisa diberikan lebih formal dengan bentuk sertifikat pencapaian. Beberapa perusahaan pun memberi reward ini dengan mengumumkan pencapaian sang karyawan yang berprestasi ketika meeting. Untuk banyak orang, penghargaan ini merupakan reward yang sangat bernilai secara moral dan tentunya menimbulkan semangat kerja yang lebih lagi. 3. Hadiah Reward dalam bentuk hadiah adalah salah satu yang sering diberikan perusahaan bagi karyawannya. Hadiah yang diberikan bisa berupa barang atau juga uang. Hadiah ini bisa diberikan di waktu-waktu tertentu, misalnya setelah mencapai target, pada akhir

tahun, atau tanggal-tanggal penting seperti perayaan keagamaan misalnya lebaran atau natal. Jenis reward ini diberikan untuk menghargai kontribusi karyawan pada perusahaan. 4. Apresiasi Ada macam-macam bentuk apresiasi sebagai reward untuk karyawan di sebuah perusahaan. Beberapa di antaranya adalah selebrasi atau perayaan, kegiatan-kegiatan yang dibiayai perusahaan, traktir makan siang oleh perusahaan, dan masih banyak lagi. Tak jarang kegiatan-kegiatan ini bersifat kelompok dan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kerja sama tim. Apresiasi juga bisa diberikan setelah ada pencapaian yang diraih tim.

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM unggulan dan memacu kinerja karyawannya. Diharapkan dengan adanya kompensasi atau benefit tersebut, bisa menekan angka turnover dalam perusahaan. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan. reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. menjelaskan reward adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. dikatakan bahwa reward merupakan imbalan atas kinerja karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Umumnya perusahaan memberikan reward atau imbalan berbentuk uang. Tapi ada juga yang memberlakukan penghargaan tersebut dengan barang atau sejenisnya. Intinya, reward dari perusahaan bisa dalam bentuk materil dan non materil. Manfaat reward pemberian imbalan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Adapun manfaat dari reward ini ialah Karyawan jadi lebih produktif perlu diingat, reward yang diberikan bukan berarti harus berbentuk materil. Bentuk non material seperti pujian atau apresiasi bisa membuat karyawan senang dan bahagia. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tak hanya mengambil benefit dari karyawan saja, tapi juga ada timbal balik berupa perhatian. Apresiasi dan pujian ini faktanya malah membuat karyawan bahagia karena kinerjanya dihargai. Lebih dari itu, karyawan menjadi loyal dan jadi lebih produktif. Sebab, semuanya dilakukan dengan hati yang bahagia dan senang. Atasan lebih dekat dengan bawahan atasan yang sering memberikan reward terhadap karyawannya, terbukti memiliki relasi yang baik dengan karyawannya. Bahkan, tanpa disadari, apresiasi atau pujian kecil yang sering dilakukan

atasan bisa menambah rasa percaya diri bawahannya. Dengan begini, lingkungan kerja pun jadi lebih kondusif sehingga produktivitas karyawan juga meningkat. Membentuk karyawan yang loyal Minimnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan dapat menyebabkan turnover yang tinggi. Alhasil, karyawan yang potensial pun lepas dari genggaman. Ditambah lagi, untuk mendapat karyawan baru akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi, lebih banyak kerugian yang didapat perusahaan bila tidak ada kebijakan reward. Membangun image perusahaan karyawan yang kecewa kemudian memutuskan resign dari kantor, secara tak langsung akan membawa gambaran perusahaan. Terlebih lagi jika karyawan tersebut berbicara negatif tentang perusahaan setelah dirinya keluar. Tanpa disadari image perusahaan pun dilihat kalangan profesional menjadi kurang baik. Bagi perusahaan besar yang memiliki target jangka panjang, hal ini sangat membahayakan bagi berjalannya bisnis. Target perusahaan tercapai apresiasi yang diberikan perusahaan pasti akan membentuk karyawan yang bahagia, loyal, dan produktif. Dengan begitu, karyawan akan lebih bersemangat dan menjadi kompetitif untuk mencapai target perusahaan. Sudah tentu, hal tersebut jadi menguntungkan bagi perusahaan, karena goalsnya cepat tercapai.

Dalam dunia perusahaan, umumnya tidak akan lepas dari berbagai permasalahan seperti pengawasan, atau proses manajemen lainnya. manajemen dalam ruang lingkup kantor ini adalah salah satu bagian dari manajemen yang memberikan informasi sesuai dengan bidang administrasi yang diperlukan untuk mendukungnya menjalankan suatu kegiatan secara efektif dan efisien. Ada beberapa kemampuan dari sistem informasi yang dapat mendukung dalam bidang bisnis. Kemampuan tersebut seperti pengurangan biaya, mempercepat pekerjaan, dapat meningkatkan kemudahan dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan pelayan terhadap pelanggan. (Nurlifa & Kusumadewi, 2017).

Perusahaan Catering adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan jasa boga (catering) yang berkeaitas dengan mengedepankan pelayanan yang terbaik untuk kepuasan customer. Selama ini melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan ini menggunakan metode penilaian secara manual yakni nilai yang didapatkan antara baik dan buruk saja tanpa ada kepastian informasi mengenai kelebihan dan kelemahan karyawan tersebut.

Akibatnya sulit dalam penyelesaian karyawan yang berkompeten dan tidak berkompeten karena kurang akuratnya informasi dari nilai yang didapatkan. Pemilik perusahaan akan sulit untuk menimbang karyawan yang layak dipertahankan dan karyawan yang sebaiknya diberi teguran. Dengan demikian, sulit bagi pemilik usaha untuk melakukan kontrol dan pelatihan bagi karyawan-karyawan yang kurang

berkompeten serta memberikan apresiasi bagi karyawan dengan kompetensi terbaik. Melihat permasalahan diatas, maka di perlukan efektif, dan akurat dalam melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga dihasilkan nilai dan kesimpulan yang benar. merupakan pengklasifikasian dengan metode probabilitas dan statistik yang dikemukakan oleh Thomas Bayes. digunakan untuk memprediksi peluang di masa depan berdasarkan pengalaman di masa sebelumnya (Bustami,2014:1)

Klasifikasi adalah istilah yang digunakan untuk mengelompokkan suatu hal. Klasifikasi juga bisa diartikan sebagai proses mengategorisasikan suatu hal menjadi beberapa kelompok berdasarkan persamaan dan perbedaannya. Contohnya klasifikasi sampah berdasarkan jenis bahannya terbagi menjadi sampah organik dan sampah anorganik. Dalam kehidupan sehari-hari kita terbiasa membuat klasifikasi tentang suatu hal yang dilihat dan dirasakan. Tentunya kamu bertanya apa itu klasifikasi?, arti klasifikasi sendiri merupakan kata serapan dari bahasa Belanda, yaitu 'Classificatie'. Kemudian, kata 'Classificatie' tersebut berasal dari bahasa Prancis, yakni 'Classification' yang memiliki arti 'klasifikasi' atau 'pengelompokkan'. Istilah ini merujuk pada sebuah metode untuk menyusun data secara sistematis atau menurut sejumlah aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian klasifikasi adalah suatu kegiatan mengelompokkan suatu hal. Secara harfiah, klasifikasi adalah pembagian sesuatu menurut kelas-kelasnya. Lebih lanjut, menurut Ilmu Pengetahuan klasifikasi umum adalah proses mengelompokkan suatu hal berdasarkan ciri-ciri persamaan dan perbedaannya. Secara umum dapat dijelaskan bahwa batasan klasifikasi adalah usaha menata sebuah pengetahuan ke dalam urutan yang sistematis untuk membantu memahami keragaman dengan lebih baik. Dengan begitu, kita dapat menyimpulkan bahwa apa yang dimaksud klasifikasi adalah proses mengelompokkan dan mendefinisikan golongan (kelas) dan menentukan hubungan antara kelas berdasarkan dengan yang telah dibuat. Dalam kehidupan sehari-hari, tentunya kita sudah sering bertemu dengan berbagai bentuk klasifikasi. setiap makhluk hidup memiliki keanekaragaman bentuk, ukuran, warna, tempat hidup, tingkah laku, dan ciri-ciri lainnya. Dengan adanya begitu banyak keanekaragaman makhluk hidup, maka diperlukan klasifikasi (pengelompokan) makhluk hidup untuk dapat dipahami dan dipelajari oleh manusia. klasifikasi makhluk hidup ini bertujuan untuk menyederhanakan objek studi yang dibahas. Penyederhanaan objek studi ini membantu manusia dalam mengenali objek yang sangat banyak dan beragam. Sementara itu, pengertian klasifikasi dalam bidang perpustakaan adalah penyusunan sistematis terhadap buku, katalog, dan bahan pustaka lain sesuai jenis subjeknya. Hal tersebut akan berguna bagi mereka yang membaca atau mencari informasi. Fungsi klasifikasi pustaka, yaitu sebagai penyusunan buku di jajaran rak dan sebagai sarana

penyusunan entri bibliografis pada katalog, bibliografi, dan indeks dalam tata susunan yang sistematis. Merujuk pada penjelasan di atas, maka tujuan klasifikasi adalah untuk mengorganisasikan bahan pustaka dengan sistem tertentu sehingga mudah ditemukan dan dikembalikan pada tempat penyimpanan.

Data mining adalah proses pengumpulan dan pengolahan data yang bertujuan untuk mengekstrak informasi penting pada data. Proses pengumpulan dan ekstraksi informasi tersebut dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak dengan bantuan perhitungan statistika, matematika, ataupun teknologi Artificial Intelligence (AI). Data mining sering disebut juga Knowledge Discovery in Database (KDD).

Yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah algoritma Decision Tree. Algoritma Decision Tree bekerja dengan membentuk pohon keputusan yang dapat disimpulkan aturan – aturan klasifikasi tertentu, salah satunya C4.5. Algoritma decision tree ini memiliki beberapa kelebihan diantaranya mudah untuk diinterpretasikan, dapat menggunakan data numerik dan kategorikal, proses pengambilan keputusan dapat dipahami dengan mudah. Algoritma C4.5 mempunyai daya tarik untuk diimplementasikan dalam berbagai aplikasi. Tapi kelemahannya adalah lamanya waktu dan tingkat akurasi prediksi yang digunakan untuk melakukan prediksi. Algoritma C4.5 merupakan struktur pohon dimana terdapat simpul yang mendeskripsikan atribut atribut, setiap cabang menggambarkan hasil dari atribut yang diuji, dan setiap daun menggambarkan kelas. Algoritma C4.5 secara rekursif mengunjungi setiap simpul keputusan, memilih pembagia yang optimal, sampai tidak bisa dibagi lagi. Algoritma C4.5 menggunakan konsep information gain atau entropy reduction untuk memilih pembagian yang optimal. Algoritma C4.5 termasuk kedalam teknik data mining, dan data mining memiliki beberapa tahapan yaitu :pembersihan data (cleaning data), integrasi data, melakukan seleksi data, mentransformasi data yaitu pengubahan data menjadi format ekstensi yang sesuai untuk pengolahan dalam data mining, kemudian memproses data mining, lalu mengevaluasi pola atau mengidentifikasi pola - pola menarik kedalam knowledge based yang diidentifikasi. Kemudian mempresentasikan pengetahuan yaitu visualisasi dan penyajian pengetahuan mengenai metode-metode yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan yang diperoleh pengguna.

Data mining adalah proses yang menggunakan teknik statistik, matematika, kecerdasan buatan, dan machine learning untuk mengekstraksi dan mengidentifikasi informasi yang bermanfaat dan pengetahuan yang terkait dari berbagai database besar. (M. Ridwan, H. Suyono, and M. Sarosa, 2013:1). Algoritma merupakan salah satu teknik pengklasifikasian dengan metode probabilitas dan statistic, yaitu memprediksi peluang di masa depan berdasarkan pengalaman dimasa sebelumnya

sehingga dikenal sebagai Teorema Bayes dengan tujuan untuk meningkatkan keakuratan dari prediksi yang sedang dilakukan dan dapat membantu dalam penilaian kinerja karyawan agar proses seleksi dapat dilakukan secara obyektif dan efisien. Keuntungan menggunakan metode adalah metode ini hanya membutuhkan jumlah data pelatihan (Training Data) kecil untuk menentukan estimasi parameter yang diperlukan dalam proses pengklasifikasian. sering bekerja jauh lebih baik dalam kebanyakan situasi dunia nyata yang kompleks dari pada yang diharapkan (Shadab Adam Pattekari and Asma Parveen, 2014:3)

Oleh karena itu, dalam penelitian Berdasarkan uraian diatas untuk menghindari subjektifitas dalam penelihan kinerja, mencoba menerapkan metode pada penilaian kinerja dapat digunakan untuk mendapatkan penilaian kompetensi karyawan pada "PENERAPAN ALGORITMA C4.5 UNTUK REKOMENDASI KARYAWAN YANG LAYAK MENDAPATKAN REWARD."

B. Permasalahan

Reward menjadi salah satu cara bagi pemilik usaha, perusahaan atau pebisnis dalam mengapresiasi kinerja karyawan yang bekerja untuk perusahaan nya. dalam hal penentuan karyawan yang layak mendapatkan reward tentu membutuhkan kriteria atau variable yang jelas, guna tolak ukur owner untuk memilih, siapa yang memang pantas diberikan reward atau penghargaan tersebut. Ketersediaan data yang cukup menjadi hal penting juga dalam menunjang pengambilan keputusan tersebut.

Upaya ini pula yang dilakukan di usaha catering milik bapak fanisa di usaha catering nya ia ingin karyawan yang bekerja di usaha nya memiliki loyalitas terhadap usaha yang selama ini ia bangun. Salah satu cara yang ia lakukan adalah dengan memberikan reward terhadap karyawan yang dianggap nya layak untuk diberikan reward tersebut.

Proses penyeleksian atau penentuan karyawan yang layak mendapatkan reward di usaha nya, selama ini hanya mengandalkan pencatatan manual dan penilaian sepihak tanpa menggunakan parameter atau variable yang jelas. Sehingga banyak timbul konflik serta masalah pada saat pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward tersebut. Hal ini membuktikan, ketidakefektifan cara owner dalam menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward.

Oleh karnanya, dibutuhkan sebuah metode yang dapat menunjang pengambilan keputusan tersebut, agar tidak menuai konflik di kemudian hari. Belum adanya pencatatan dengan menggunakan Teknik komputasi yang baik pun menjadi salah satu kendala owner dalam mengambil keputusan tersebut.

Dengan sistem yang di buat dengan metode Algoritma C4.5 ini dapat menyelesaikan kesulitan owner dalam mengambil keputusan untuk menentukan karyawan yang memang layak mendapatkan reward. Agar keputusan nya manjadi lebih akurat dan proses pengambilan keputusan nya menjadi lebih efektif.

Berikut tabel data sementara yang peneliti dapatkan dan sudah di tranformasikan secara komputerisasi.

Tabel 1. 1 Data Karyawan di Fanisa Monekar Catering 2019

No	Nama	Jabatan	Kehadiran	Kerapihan	Kedisiplinan	Kerajinan	Keterangan
1	Heri	cooking	Cukup	baik	Cukup	Baik	layak
2	Herman	cooking	Cukup	cukup	Baik	Baik	layak
3	helmi	cooking	Cukup	kurang	Kurang	Cukup	layak
4	Murni	cooking	Kurang	baik	Cukup	Kurang	tidak layak
5	Abdad	cooking	Kurang	kurang	Baik	Cukup	tidak layak
6	Fikri	cooking	Cukup	cukup	Baik	Baik	layak
7	dini	cooking	Baik	baik	Cukup	Baik	tidak layak
8	Siti	cooking	Baik	baik	Baik	Baik	layak
9	Asti	cooking	Baik	cukup	Baik	Baik	layak
10	Irfan	helper	Baik	baik	Baik	Cukup	layak

No	Nama	Jabatan	Kehadiran	Kerapihan	Kedisiplinan	Kerajinan	Keterangan
1	Heri	coking	35%	50%	35%	50%	Layak
2	Herman	coking	35%	35%	50%	50%	Layak
3	Helmi	coking	35%	15%	15%	35%	Layak
4	Murni	coking	15%	50%	35%	15%	Tidak Layak
5	Abdad	coking	15%	15%	50%	35%	Tidak Layak
6	Fikri	coking	35%	35%	50%	50%	Layak
7	Dini	coking	50%	50%	35%	50%	Tidak Layak
8	Siti	coking	50%	50%	50%	50%	Layak
9	Asti	coking	50%	35%	50%	50%	Layak
10	Irfan	helper	50%	50%	50%	35%	Layak
			Baik	50%			
			Cukup	35%			
			Kurang	15%			

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat terlihat kinerja karyawan di tahun 2019, Diketahui karyawan bernama helmi kehadirannya cukup, kerapihanya kurang, kedisiplinanya kurang dan kerajinanya cukup, karyawan tersebut memperoleh reward, Sedangkan karyawan yang bernama dini memiliki kehadiran baik, kerapihannya baik,

kedisiplinanya cukup dan kerajinannya baik karyawan tersebut tidak mendapatkan reward, Berdasarkan tabel tersebut memungkinkan adanya ketidak akuratan dalam merekomendasikan karyawan yang layak mendapatkan reward.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka diidentifikasi sebagai berikut :

- (a) Belum akurat dalam pemilihan karyawan yang layak mendapatkan reward.
- (b) Belum efektif dalam pemilihan karyawan yang layak mendapatkan reward.

2. Pernyataan Masalah / Problem Statement

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat disimpulkan pokok masalah yaitu belum akurat dan efektif dalam menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward.

3. Pertanyaan Penelitian / Research Question

Pertanyaan penelitian yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

- (a) Bagaimana penerapan Algoritma C4.5 untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward?
- (b) Berapa tingkat keakuratan dan efektifitas penerapan metode untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward?

C. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan algoritma C.45 untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward. Tujuan dari penelitian ini adalah :

- (a) Mendapatkan proses pemilihan karyawan yang layak mendapatkan reward yang tepat berdasarkan penilaian.
- (b) Mengembangkan prototype aplikasi untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward.
- (c) Mengembangkan aplikasi menggunakan algoritma C 4.5 untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward.
- (d) Mengukur tingkat ketepatan dan tingkat efektivitas algoritma C 4.5 dalam rekomendasi karyawan yang layak mendapatkan reward.

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Produk yang diharapkan nantinya dapat memproses menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward guna mendukung penilaian kinerja karyawan di perusahaan Fanisa Monekar Catering. Performa aplikasi yang responsif, desain antarmuka yang interaktif, aplikasi yang user friendly dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL untuk penyimpanan data.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam rangka penelitian ini adalah dalam rangka mengembangkan teknik komputasi pemodelan untuk menentukan karyawan yang layak mendapatkan reward dalam penelitian ini adalah:

- (1) Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu memberikan sumbangan pengetahuan dalam penerapan Algoritma C 4.5 untuk rekomendasi karyawan yang layak mendapatkan reward.
- (2) Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu memudahkan manager SDM perusahaan dalam rekomendasi karyawan yang layak mendapatkan reward.
- (3) Manfaat kebijakan penelitian ini yaitu dapat dijadikan acuan perusahaan dalam pengambilan keputusan dan khususnya rekomendasi karyawan yang layak mendapatkan reward.

F. Asumsi Dan Keterbatasan

(1) Asumsi

Asumsi dalam penelitian yang akan dikembangkan yaitu:

- (a) Penelitian ini memerlukan data yang cukup banyak;
- (b) Jumlah data sangat mempengaruhi keakuratan dalam penghitungan algoritma C4.5;
- (c) Penelitian ini menggunakan sistem yang akan hanya menampilkan pada tampilan web;

(2) Keterbatasan

Dalam penelitian ini, pengembangan sistem yang dikembangkan ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

- (a) Penghitungan dengan algoritma C4.5 tidak dapat menentukan secara spesifik santri yang berhak menjadi mentor;
- (b) Tidak dapat menentukan mentor yang terbaik di antara santri yang berhak menjadi mentor;

3. Definisi Istilah Atau Definisi Operasional

Berikut beberapa istilah atau definisi Operasional :

- (a) Catering adalah suatu usaha di bidang jasa dalam hal menyediakan atau melayani permintaan makanan, untuk berniaga macam keperluan. (Purwati TJ).
- (b) Klasifikasi merupakan kata serapan dari bahasa Belanda, *classificatie*, yang sendirinya berasal dari bahasa Prancis *classification*. Istilah ini menunjuk kepada sebuah metode untuk menyusun data secara sistematis atau menurut beberapa aturan atau kaidah yang telah ditetapkan.
- (c) Prediksi merupakan proses memperkirakan secara sistematis tentang sesuatu yang paling mungkin terjadi di masa depan berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki, agar kesalahannya (selisih antara sesuatu yang terjadi dengan hasil perkiraan) dapat diperkecil.
- (d) Perusahaan adalah suatu tempat yang digunakan untuk melakukan kegiatan yang meliputi proses dan segala faktor produksi berupa barang atau jasa. Selain itu, perusahaan juga dapat disebut sebagai lembaga yang bertujuan menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh para konsumen.
- (e) Karyawan setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja.