

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTAUNGGUL KARYA ABADI DENGAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS*

Rafi Umar Waliyyu¹, Risma Fitriani²

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang
1910631140129@student.unsika.ac.id

Submitted March 30, 2023; Revised November 16, 2023; Accepted November 24, 2023

ABSTRAK

Dalam menentukan alternatif keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ciptaunggul Karya Abadi yang dimana penilaian kinerja karyawan ini dilakukan dengan dibantu dari batasan kriteria yang telah ditentukan. Untuk mengetahui tingkat kualitas karyawan, fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan yang termasuk prioritas dalam strategi peningkatan kinerja agar karyawan mendapatkan kenyamanan dan motivasi serta dapat mengurangi rasa kejenuhan ketika melaksanakan pekerjaan, maka dapat dicari dengan melihat beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi yang dapat digunakan untuk membuat peningkatan kinerja karyawan dalam membuat sebuah organisasi perusahaan lebih efisien. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kriteria yang digunakan sebagai acuan dalam strategi peningkatan kinerja karyawan adalah tugas tambahan, kemampuan manajemen, kemampuan kerja, dan kemampuan komunikasi. Dari hasil kriteria di atas, terdapat alternatif yang diajukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Peningkatan Mutu SDM, Peningkatan Fasilitas Kerja dan Peningkatan Kesejahteraan. Ketiga perhitungan yang telah dilakukan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk menentukan strategi peningkatan kinerja karyawan didapatkan prioritas alternatif yang pertama adalah peningkatan fasilitas kerja dengan nilai prioritas sebesar 0,3448, kemudian alternatif yang kedua dan ketiga adalah peningkatan mutu SDM dan peningkatan kesejahteraan dengan nilai prioritas yang sama yaitu 0,3276.

Kata Kunci : Karyawan, *Analytical Hierarchy Proses*, Kinerja Karyawan

Abstract

In determining alternative decisions for improving its employee performance, PT. Cipta Karya Abadi appraises its employee performance with the help of predetermined criteria limits. To find out the level of quality of employees, work facilities, employee welfare which is a priority in performance improvement strategies so that employees get comfortable and motivated and can reduce feelings of boredom when carrying out work, can be conducted by looking at some of the problems that occur in the company. This research was conducted to find out strategies that can be used to increase employee performance in making a company organization more efficient. Based on the results described in the results and discussion, it can be concluded that the criteria used as a reference in employee performance improvement strategies are additional tasks, management skills, work skills, and communication skills. From the above criteria, several alternatives proposed by the company to improve employee performance. They are HR Quality Improvement, Work Facilities Improvement and Welfare Improvement. The three calculations that have been carried out using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method to determine employee performance improvement strategies show that the first alternative priority is to increase work facilities with a priority value of 0.3448, then the second and third alternatives are to improve the quality of human resources and increase welfare by the same priority value of 0.3276.

Keywords : *Employees, Analytical Hierarchy Processes, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Pada saat seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya tentu ia akan terus berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dimiliki. Seperti yang di kemukakan oleh Afandi "Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka". Maka dari itu hasil pekerjaan pegawai akan meningkat secara optimal [1].

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga perusahaan perlu mengetahui cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing disuatu perusahaan bergantung pada kelebihan dan kekurangan program pengelolaan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan tersebut [2].

Kinerja organisasi sangat bergantung dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik sangat berdampak positif untuk kinerja organisasi begitu juga sebaliknya, maka dari itu kinerja karyawan yang baik berkaca dari hubungan psikologis karyawan kepada organisasi untuk menunjukkan semua kemampuan yang mereka punya demi kemajuan sebuah organisasinya [3].

Kinerja karyawan memiliki arti yang dasarnya adalah sebuah perusahaan yang tentu saja membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Melihat karyawan yang dianggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam

memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi [4].

AHP adalah suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty yang dimana AHP merupakan model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki yang dimana metode ini bisa membantu untuk menyelesaikan suatu masalah. Perbandingan bisa di ambil dari ukuran yang aktual atau skala yang pada dasarnya berkaca dari prefensi yang relatif dan kekuatan perasaan. *Analytical Hierarchy Proses* memiliki perhatian khusus terkait penyimpangan dari konsistensi, pengukuran, dan tergantung antara kelompok dan elemen struktur [5].

Untuk mengetahui tingkat kualitas karyawan, fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, yang mana akan menjadi prioritas peningkatan yang dimana menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja disana, agar pada karyawan juga dapat mendapatkan kenyamanan dan juga motivasi serta mengurangi jenuh pada setiap karyawan. mencari alternatif yang dilihat dari beberapa permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut, sehingga dengan adanya penelitian ini bisa mengetahui strategi kinerja peningkatan karyawan dalam efisiensi organisasi. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [6].

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas

sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat [7].

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang mempunyai strategi yang jelas/formal, lebih unggul (*outperformed*) kinerjanya dibandingkan dengan organisasi tanpa/ tidak terformulasi dengan jelas strateginya [8].

Penentu dari kemajuan organisasi dan kinerja bisnis, pasti keterampilan pada pengelolaan kinerja dari setiap karyawan. Terbentang sejumlah jalur yang jika dilalui dengan baik, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat yang dirindukannya. Dengan kata lain, dalam pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengatarkan organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan. Namun sebaliknya, jika pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan spirit yang kurang hanya akan membawa sebuah perusahaan ke ujung kemalangan [9]. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui alternatif keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ciptaunggul Karya Abadi yang dimana penilaian kinerja karyawan ini dilakukan dengan dibantu dari batasan kriteria yang telah ditentukan.

2. METODE PENELITIAN

Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) pertama kali diperkenalkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1970. Pertama kali metode ini digunakan untuk memecahkan 2 aspek kuantitatif dan kualitatif yang kompleks dan tidak

terstruktur yang kemudian diuraikan secara hirarki dan sistematis [10].

Dalam menggunakan metode AHP ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan. Prinsip-prinsip metode AHP diuraikan sebagai berikut yang merupakan tiga prinsip metode AHP;

1. Prinsip Penyusunan Hirarki

Prinsip ini mendapatkan penelitian yang jelas dengan penyusunan secara sistematis mulai dari menyusun realitas yang kompleks ke dalam bagian aspek pokoknya dan selanjutnya bagian kendala dan hambatan serta bagian-bagian seterusnya secara hirarki.

2. Prinsip Menentukan Prioritas

Prinsip ini ditentukan oleh pandangan para pihak-pihak terkait yang berkompeten terhadap pengambilan keputusan secara langsung maupun tidak langsung.

3. Prinsip Konsistensi Logis

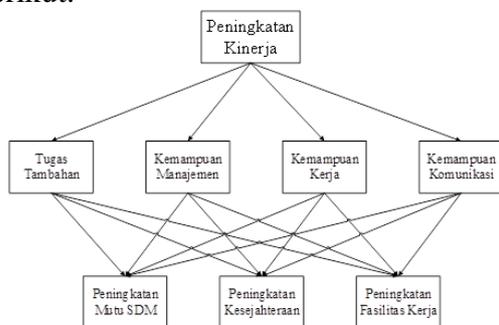
Prinsip ini memasukan aspek kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan penilaian dan hasil secara ringkas dan padat selanjutnya aspek kualitatif untuk menguraikan hirarkinya.

Pengamatan dilakukan langsung oleh manajer marketing yang salah satu tugasnya melakukan pengawasan produksi terhadap karyawan di PT. Ciptaunggul Karya Abadi sekaligus sebagai narasumber tunggal dalam pengisian kuisioner. Dalam menentukan keputusan alternatif kinerja karyawan didasarkan pada beberapa kriteria yang menunjang dalam pengambilan keputusan. Kriteria – kriteria tersebut diolah menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) yang kemudian akan menghasilkan keputusan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan bantuan kuisioner sesuai dengan pedoman dalam menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) yang diisi oleh satu narasumber bernama Bapak Saeful selaku Manajer

Marketing yang dimana beliau pun mengawasi pekerjaan dari mesin ke mesin. Kriteria yang dipilih dalam menentukan alternatif keputusan peningkatan kinerja karyawan terdiri dari empat, yaitu tugas tambahan, Kriteria ini menunjukkan penambahan kemampuan dalam pekerjaan lebih dari satu mesin. kemampuan manajemen, Kriteria ini menunjukkan kemampuan manajerial yang dimiliki dari setiap karyawan. kemampuan kerja, Kriteria ini menunjukkan tingkat kemampuan serta kinerja dari setiap karyawan. kemampuan komunikasi, Kriteria ini menunjukkan bagaimana komunikasi dari setiap karyawan dalam menghadapi beberapa permasalahan. Selanjutnya, alternatif keputusan yang dipilih adalah peningkatan mutu sumber daya manusia (MS), peningkatan kesejahteraan (PK) dan yang terakhir peningkatan fasilitas kerja (FK). Dalam pemilihan kriteria dilakukan observasi secara langsung dengan berdiskusi pada pihak Manager HRD perusahaan untuk menentukan kriteria dalam alternatif keputusan peningkatan kinerja karyawan. Kriteria dan alternatif tersebut kemudian diolah menggunakan metode AHP.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan di PT. Ciptaunggul Karya Abadi, maka didapat permasalahan yang dapat diilustrasikan secara horizontal dan vertikal melalui struktur hirarki sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2023

Gambar 1. Struktur Hirarki

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan bantuan kuisisioner sesuai dengan pedoman dalam menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang diisi oleh Manager Human Resoourche Development. Hasil kuisisioner tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Kuisisioner Penelitian Kriteria

Kriteria	Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Tugas Tambahan										√								Kemampuan Manajemen	
Tugas Tambahan										√								Kemampuan Kerja	
Tugas Tambahan										√								Komunikasi	
Kemampuan Manajemen										√								Kemampuan Kerja	
Kemampuan Manajemen										√								Kemampuan Komunikasi	
Kemampuan Kerja										√								Kemampuan Komunikasi	

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Tabel 2. Kuisisioner Alternatif

Tugas Tambahan																			
Alternatif	Nilai																		Alternatif
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
MS										√								PK	
FK										√								MS	
PK					√													FK	

Kemampuan Manajemen																			
Alternatif	Nilai																		Alternatif
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
MS										√								PK	
FK										√				√				MS	
PK										√								FK	

Kemampuan Kerja																			
Alternatif	Nilai																		Alternatif
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
MS										√								PK	
FK										√								MS	
PK					√													FK	

Kemampuan Komunikasi																			
Alternatif	Nilai																		Alternatif
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
MS										√								PK	
FK										√								MS	
PK										√								FK	

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Keterangan:

- Nilai 1 = Sama Baik
- Nilai 3 = Sedikit Lebih Baik
- Nilai 5 = Lebih Baik
- Nilai 7 = Sangat Lebih Baik
- Nilai 9 = Amat Sangat Lebih Baik
- Nilai 2, 4, 6, 8 = Nilai Tengah

Dari hasil kuisisioner di atas yang telah diisi selanjutnya dikonfersi dalam bentuk matriks berpasangan agar dapat diolah menggunakan metode AHP. Sehingga didapat lima matriks berpasangan sebagai berikut:

Tabel 3. Matriks Kriteria

	Tugas	Manajemen	Kerja	Komunikasi
Tugas	1	1	1	1
Manajemen	1	1	1	1
Kerja	1	1	1	1
Komunikasi	1	1	1	1

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 3 matriks kriteria dapat diartikan perbandingan antara tugas dengan manajemen menunjukkan tugas memiliki angka 1 atas manajemen, artinya tugas tambahan sama baiknya dengan kemampuan manajemen. Begitu pula perbandingan antara tugas dengan kerja, tugas dengan komunikasi, manajemen dengan kerja, manajemen dengan komunikasi dan kerja dengan komunikasi masing-masing menunjukkan angka perbandingan 1, artinya seluruh kriteria sama baiknya dibandingkan dengan semua.

Tabel 3. Matriks Tugas Tambahan

	MS	FK	PK
MS	1	1	1
FK	1	1	0,2
PK	1	5	1

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 4 matriks tugas tambahan perbandingan antara peningkatan mutu SDM (MS) dengan peningkatan fasilitas kerja (FK), MK dengan peningkatan kesejahteraan (PK) masing-masing memiliki angka perbandingan 1, artinya dilihat dari tugas tambahan yang diberikan kepada karyawan maka peningkatan mutu SDM sama baiknya dengan peningkatan fasilitas kerja dan peningkatan mutu SDM sama baiknya dengan peningkatan kesejahteraan.

Perbandingan antara FK dengan PK sedikit berbeda, hal ini ditunjukkan dari angka perbandingan yang dimiliki FK terhadap PK adalah 0,2. Artinya dilihat dari tugas tambahan yang diberikan kepada karyawan maka peningkatan kesejahteraan lebih baik daripada peningkatan fasilitas kerja.

Tabel 4. Matriks Kemampuan Manajemen

	MS	FK	PK
MS	1	5	1
FK	0,2	1	1
PK	1	1	1

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 5 matriks kemampuan manajemen perbandingan antara peningkatan mutu SDM (MS) dengan peningkatan fasilitas kerja (FK) memiliki angka perbandingan 5, artinya dilihat dari kemampuan manajemen yang diberikan kepada karyawan maka peningkatan mutu SDM lebih baik daripada peningkatan fasilitas kerja.

Perbandingan antara peningkatan mutu SDM (MS) dengan peningkatan kesejahteraan (PK), FK dengan PK, masing-masing memiliki angka perbandingan 1, artinya dilihat dari kemampuan manajemen yang diberikan kepada karyawan maka peningkatan mutu SDM sama baiknya dengan peningkatan kesejahteraan dan peningkatan fasilitas kerja sama baiknya dengan peningkatan kesejahteraan.

Tabel 5. Matriks Kemampuan Kerja

	MS	FK	PK
MS	1	0,2	1
FK	5	1	5
PK	1	0,2	1

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 6 matriks kemampuan kerja perbandingan antara peningkatan mutu SDM (MS) dengan peningkatan fasilitas kerja (FK) memiliki angka perbandingan 0,2, artinya dilihat dari kemampuan kerja yang diberikan kepada karyawan maka peningkatan fasilitas kerja lebih baik daripada peningkatan mutu SDM.

Perbandingan antara peningkatan mutu SDM (MS) dengan peningkatan kesejahteraan (PK) memiliki angka perbandingan 1, artinya dilihat dari kemampuan kerja yang diberikan kepada

karyawan maka peningkatan mutu SDM sama baiknya dengan peningkatan kesejahteraan.

Perbandingan antara peningkatan FK dengan PK memiliki angka perbandingan 5, artinya dilihat dari kemampuan kerja yang diberikan kepada karyawan maka peningkatan fasilitas kerja lebih baik daripada peningkatan mutu SDM.

Tabel 6. Matriks Kemampuan Komunikasi

	MS	FK	PK
MS	1	1	1
FK	1	1	1
PK	1	1	1

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel 7 matriks kemampuan komunikasi perbandingan antara MS dengan FK, MS dengan PK dan FK dengan PK masing-masing menunjukkan angka perbandingan 1, artinya seluruh kriteria sama baiknya dibandingkan dengan semua kriteria.

Tabel 7. Sintesis Matriks Kriteria

Kriteria	Tugas	Manajemen	Kerja	Komunikasi	Jumlah	N	WSV	CV
Tugas	4	4	4	4	16	0,25	1	4
Manajemen	4	4	4	4	16	0,25	1	4
Kerja	4	4	4	4	16	0,25	1	4
Komunikasi	4	4	4	4	16	0,25	1	4
Jumlah					64	1		4

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Nilai normalisasi pada kolom tugas didapat dari $16/64$ sehingga didapat hasil $0,25$. Nilai normalisasi pada kolom manajemen didapat dari $16/64$ sehingga didapat hasil $0,25$. Nilai normalisasi pada kolom kerja didapat dari $16/64$ sehingga didapat hasil $0,25$. Nilai normalisasi pada kolom komunikasi didapat dari $16/64$ sehingga didapat hasil $0,25$.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom tugas didapat dari $0,25*1$ (perbandingan tugas dengan tugas pada matriks kriteria) + $0,25*1$ (perbandingan tugas dengan manajemen pada matriks kriteria) + $0,25*1$ (perbandingan tugas dengan kerja pada matriks kriteria) + $0,25*1$ (perbandingan tugas dengan komunikasi pada matriks kriteria),

sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1 seperti pada kolom tugas. Selanjutnya ulangi tahap tersebut sampai dengan kolom komunikasi.

Nilai *consistency vector* pada kolom tugas didapat dari $1/0,25$ atau nilai WSV dibagi nilai normalisasi sehingga didapat hasil CV sebesar 4.

Tabel 8. Matriks Tigas Tambahan

	MS	FK	PK	Jumlah	N	WSV	CV
MS	3	7	2,2	12,2	0,3065	1	3,262
FK	2,2	3	1,4	6,6	0,1658	0,578	3,485
PK	7	11	3	21	0,5276	1,663	3,152
Jumlah				39,8	1		3,3

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Nilai normalisasi pada kolom MS didapat dari $12,2/39,8$ sehingga didapat hasil $0,3065$. Nilai normalisasi pada kolom FK didapat dari $6,6/39,8$ sehingga didapat hasil $0,1658$. Nilai normalisasi pada kolom PK didapat dari $21/39,8$ sehingga didapat hasil $0,5276$.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom MS didapat dari $0,3065*1$ (perbandingan MS dengan MS pada matriks tugas tambahan) + $0,3065*1$ (perbandingan MS dengan FK pada matriks tugas tambahan) + $0,3065*1$ (perbandingan MS dengan PK pada matriks tugas tambahan), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1 seperti pada kolom MS.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom FK didapat dari $0,1658*1$ (perbandingan FK dengan MS pada matriks tugas tambahan) + $0,1658*1$ (perbandingan FK dengan FK pada matriks tugas tambahan) + $0,1658*1$ (perbandingan FK dengan PK pada matriks tugas tambahan), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar $0,578$ seperti pada kolom FK.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom PK didapat dari $0,5276*1$ (perbandingan PK dengan MS pada matriks tugas tambahan) + $0,5276*5$ (perbandingan PK dengan FK pada matriks

tugas tambahan) + $0,5276*1$ (perbandingan PK dengan PK pada matriks tugas tambahan), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1,663 seperti pada kolom PK.

Nilai *consistency vector* pada kolom MS didapat dari $1/0,3065$ atau nilai WSV dibagi nilai normalisasi sehingga didapat hasil CV sebesar 3,262. Pada kolom FK didapat hasil CV sebesar 3,485 dari $0,578/0,1658$. Pada kolom PK didapat hasil CV sebesar 3,152 dari $1,663/0,5276$.

Tabel 10. Sintesis Matriks Kemampuan Manajemen

	MS	FK	PK	Jumlah	N	WSV	CV
MS	3	11	7	21	0,5276	1,663	3,152
FK	1,4	3	2,2	6,6	0,1658	0,578	3,485
PK	2,2	7	3	12,2	0,3065	1	3,262
Jumlah				39,8	1		3,3

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Nilai normalisasi pada kolom MS didapat dari $21/39,8$ sehingga didapat hasil $0,5276$. Nilai normalisasi pada kolom FK didapat dari $6,6/39,8$ sehingga didapat hasil $0,1658$. Nilai normalisasi pada kolom PK didapat dari $12,2/39,8$ sehingga didapat hasil $0,3065$.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom MS didapat dari $0,5276*1$ (perbandingan MS dengan MS pada matriks kemampuan manajemen) + $0,5276*5$ (perbandingan MS dengan FK pada matriks kemampuan manajemen) + $0,5276*1$ (perbandingan MS dengan PK pada matriks kemampuan manajemen), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1,663 seperti pada kolom MS.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom FK didapat dari $0,1658*0,2$ (perbandingan FK dengan MS pada matriks kemampuan manajemen) + $0,1658*1$ (perbandingan FK dengan FK pada matriks kemampuan manajemen) + $0,1658*1$ (perbandingan FK dengan PK pada matriks kemampuan manajemen), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar $0,578$ seperti pada kolom FK.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom PK didapat dari $0,3065*1$ (perbandingan PK dengan MS pada matriks kemampuan manajemen) + $0,3065*1$ (perbandingan PK dengan FK pada matriks kemampuan manajemen) + $0,3065*1$ (perbandingan PK dengan PK pada matriks kemampuan manajemen), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1 seperti pada kolom PK.

Nilai *consistency vector* pada kolom MS didapat dari $1,663/0,5276$ atau nilai WSV dibagi nilai normalisasi sehingga didapat hasil CV sebesar 3,152. Pada kolom FK didapat hasil CV sebesar 3,485 dari $0,578/0,1658$. Pada kolom PK didapat hasil CV sebesar 3,262 dari $1/0,3065$.

Tabel 11. Sintesis Matriks Kemampuan Kerja

	MS	FK	PK	Jumlah	N	WSV	CV
MS	3	0,6	3	6,6	0,1429	0,429	3
FK	15	3	15	33	0,7143	2,143	3
PK	3	0,6	3	6,6	0,1429	0,429	3
Jumlah				46,2	1		3

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Nilai normalisasi pada kolom MS didapat dari $6,6/46,2$ sehingga didapat hasil $0,1429$. Nilai normalisasi pada kolom FK didapat dari $33/46,2$ sehingga didapat hasil $0,7143$. Nilai normalisasi pada kolom PK didapat dari $6,6/46,2$ sehingga didapat hasil $0,1429$.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom MS didapat dari $0,1429*1$ (perbandingan MS dengan MS pada matriks kemampuan kerja) + $0,1429*0,2$ (perbandingan MS dengan FK pada matriks kemampuan kerja) + $0,1429*1$ (perbandingan MS dengan PK pada matriks kemampuan kerja), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar $0,429$ seperti pada kolom MS.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom FK didapat dari $0,7143*5$ (perbandingan FK dengan MS pada matriks kemampuan kerja) + $0,7143*1$ (perbandingan FK dengan FK pada matriks kemampuan kerja) + $0,7143*5$

(perbandingan FK dengan PK pada matriks kemampuan kerja), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 2,143 seperti pada kolom FK.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom MS didapat dari $0,1429*1$ (perbandingan PK dengan MS pada matriks kemampuan kerja) + $0,1429*0,2$ (perbandingan PK dengan F pada matriks kemampuan kerja) + $0,1429*1$ (perbandingan PK dengan PK pada matriks kemampuan kerja), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 0,429 seperti pada kolom PK.

Nilai *consistency vector* pada kolom MS didapat dari $0,429/0,1429$ atau nilai WSV dibagi nilai normalisasi sehingga didapat hasil CV sebesar 3. Pada kolom FK didapat hasil CV sebesar 3 dari $2,143/0,7143$. Pada kolom PK didapat hasil CV sebesar 3 dari $0,429/0,1429$.

Tabel 12. Sintesis Kemampuan Komunikasi

	MS	FK	PK	Jumlah	N	WSV	CV
MS	3	3	3	9	0,3333	1	3
FK	3	3	3	9	0,3333	1	3
PK	3	3	3	9	0,3333	1	3
Jumlah				27	1		3

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Nilai normalisasi pada kolom MS didapat dari $9/27$ sehingga didapat hasil 0,3333. Nilai normalisasi pada kolom FK didapat dari $9/27$ sehingga didapat hasil 0,3333. Nilai normalisasi pada kolom PK didapat dari $9/27$ sehingga didapat hasil 0,3333.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom MS didapat dari $0,3333*1$ (perbandingan MS dengan MS pada matriks kemampuan komunikasi) + $0,3333*1$ (perbandingan MS dengan FK pada matriks kemampuan komunikasi) + $0,3333*1$ (perbandingan MS dengan PK pada matriks kemampuan komunikasi), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1 seperti pada kolom MS.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom FK didapat dari $0,3333*1$ (perbandingan FK dengan MS pada matriks kemampuan komunikasi) +

$0,3333*1$ (perbandingan FK dengan FK pada matriks kemampuan komunikasi) + $0,3333*1$ (perbandingan FK dengan PK pada matriks kemampuan komunikasi), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1 seperti pada kolom FK.

Nilai *weight sum vector* (WSV) pada kolom PK didapat dari $0,3333*1$ (perbandingan PK dengan MS pada matriks kemampuan komunikasi) + $0,3333*1$ (perbandingan PK dengan FK pada matriks kemampuan komunikasi) + $0,3333*1$ (perbandingan PK dengan PK pada matriks kemampuan komunikasi), sehingga didapat hasil nilai WSV sebesar 1 seperti pada kolom PK.

Nilai *consistency vector* pada kolom MS didapat dari $1/0,3333$ atau nilai WSV dibagi nilai normalisasi sehingga didapat hasil CV sebesar 3. Pada kolom FK didapat hasil CV sebesar 3 dari $1/0,3333$. Pada kolom PK didapat hasil CV sebesar 3 dari $1/0,3333$ dilakukan dengan mengalikan nilai normalisasi matriks kriteria dengan nilai normalisasi setiap matriks alternatif. Perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Matriks Prioritas Kriteria

	Prioritas	MS	FK	PK
Tugas	0,25	0,306533	0,165829	0,527638
Manajemen	0,25	0,527638	0,165829	0,306533
Kerja	0,25	0,142857	0,714286	0,142857
Komunikasi	0,25	0,333333	0,333333	0,333333

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Matriks prioritas kriteria digunakan untuk menentukan nilai matriks prioritas global. Nilai prioritas pada setiap kriteria dikalikan dengan setiap kolom. Angka prioritas pada kriteria tugas adalah sebesar 0,25 dikalikan dengan nilai normalisasi pada kolom tugas 0,3065 dan seterusnya.

Hasil perkalian pada matriks prioritas kriteria selanjutnya dijumlah untuk mendapatkan nilai alternatif keputusan. Berikut hasil prioritas global:

Tabel 14. Prioritas Global

	MS	FK	PK
Tugas	0,076633	0,041457	0,13191
Manajemen	0,13191	0,041457	0,076633
Kerja	0,035714	0,178571	0,035714
Komunikasi	0,083333	0,083333	0,083333
Jumlah	0,32759	0,344819	0,32759

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Hasil tersebut didapat dari penjumlahan setiap kolom atau penjumlahan nilai prioritas tugas, manajemen, kerja dan komunikasi pada setiap baris.

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan, di dapatkan kesimpulan dari Kriteria yang digunakan sebagai acuan dalam penentuan startegi peningkatan kinerja karyawan merupakan kriteria tugas tambahan, kemampuan manajemen, kemampuan kerja dan kemampuan komunikasi, Alternatif yang diajukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Peningkatan Mutu SDM, Peningkatan Fasilitas Kerja dan Peningkatan Kesejahteraan, Perhitungan yang telah dilakukan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk menentukan strategi peningkatan kinerja karyawan mendapatkan prioritas alternatif yang pertama merupakan peningkatan fasilitas kerja dengan nilai prioritas sebesar 0,3448, kemudian alternatif yang kedua dan ketiga merupakan peningkatan mutu SDM dan peningkatan kesejahteraan dengan nilai prioritas yang sama yaitu 0,3276.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kriteria yang digunakan sebagai acuan dalam startegi peningkatan kinerja karyawan adalah kriteria tugas tambahan, kemampuan manajemen,

kemampuan kerja dan kemampuan komunikasi.

2. Alternatif yang diajukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Peningkatan Mutu SDM, Peningkatan Fasilitas Kerja dan Peningkatan Kesejahteraan.
3. Perhitungan yang telah dilakukan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan strategi peningkatan kinerja karyawan didapatkan prioritas alternatif yang pertama adalah peningkatan fasilitas kerja dengan nilai prioritas sebesar 0,3448, kemudian alternatif yang kedua dan ketiga adalah peningkatan mutu SDM dan peningkatan kesejahteraan dengan nilai prioritas yang sama yaitu 0,3276

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Sarah Adilla, "Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai kerja dimediasi dengan kepuasan kerja pada pegawai pemerintah," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 2019, 2022.
- [2] R. Alfredo *et al.*, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Lubuklinggau," *J. Univ. Bina Insa. Lubuklinggau*, pp. 391–401, 2022.
- [3] N. P. Y. Radita and I. G. S. K. Netra, "Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Performance* Terhadap Organizational Commitment pada Karyawan Melia Bali," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 3, pp. 1340–1367, 2020.
- [4] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV. Multi Baja Medan," *J. Publik Reform UND HAR MEDAN*, vol. 6, pp. 1–16, 2019.

- [5] A. Y. Muchammad Miftahuddin, "Penentuan Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di BNI Kantor Cabang Semarang dengan Menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)," *Din. Tek.*, vol. X, no. 2, pp. 1–8, 2017.
- [6] Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2010.
- [7] S. Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.
- [8] H. A. R. and E. R. Rahim, *Dimensi Manajemen Strategi*. 2017. [Online]. Available: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5705-Full_Text.pdf
- [9] D. M. Indrasari, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan," *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, pp. 1–85, 2017.
- [10] Paillin, "Alternatif Penanggulangan Tengkulak dalam Usaha Budidaya Rumput Laut di Kabupaten Seram Bagian Barat," *Arika*, vol. 07, no. 1, 2013.