

**PENENTUAN STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI BNI KANTOR CABANG SEMARANG DENGAN
MENGUNAKAN METODE AHP (ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS)**

**DINAMIKA
TEKNIK**
Vol. X, No. 2
Juli 2017
Hal 1 - 8

Muchammad Miftahuddin*, Antoni Yohanes*

*Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik

Universitas Stikubank, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

email : antonijohanes@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang bekerja didalamnya. Manusia memiliki tingkat kemampuan individual yang berbeda – beda. Pihak perusahaan dapat mengukur prestasi karyawan berdasarkan kinerja masing – masing. Untuk dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan terus mencari dan menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan di PT. BNI cabang Semarang.

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan suatu metode pengambilan keputusan terhadap masalah penentuan prioritas pilihan dari berbagai alternatif strategi. Penentuan alternatif strategi dilakukan berdasarkan kriteria – kriteria diantaranya, kemampuan bisnis, kemampuan manajemen dan kemampuan kerja. Berdasarkan kriteria diatas dilakukan penentuan alternatif stratrgi yaitu peningkatan mutu SDM, peningkatan kesejahteraan dan peningkatan fasilitas kerja.

Dengan metode AHP dalam penentuan strategi peningkatan kinerja karyawan didapatkan prioritas tertinggi yaitu peningkatan fasilitas kerja dengan nilai prioritas sebesar 0.437633649, kemudian alternatif ke dua adalah peningkatan mutu SDM dengan nilai prioritas sebesar 0.358082139, dan alternatif terakhir adalah peningkatan kesejahteraan dengan nilai prioritas sebesar 0.254133181.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, AHP

Abstract

A company can not be separated from human resources (HR) that work in it. Humans have different levels of individual ability. The company can measure employee performance based on their performance. To be able to improve the performance of every employee the company continues to seek and determine the right strategy to improve the performance of each employee in the PT. BNI Branch of Semarang.

Analytical Hierarchy Process (AHP) is a method of decision making on the problem of determining the priority of choice from various strategic alternatives. The determination of alternative strategies is based on criteria such as business ability, management capability and work ability. Based on the above criteria, the determination of stratrgi alternatives is improving the quality of human resources, improving the welfare and improving the work facilities.

With AHP method in determining employee performance improvement strategy, the highest priority is the improvement of work facility with priority value of 0.437633649, then the second alternative is the improvement of the quality of human resources with the priority value of 0.358082139, and the last alternative is the improvement of welfare with the priority value of 0.254133181.

Keywords: Employee Performance, AHP

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dan persaingan pada dunia industri, setiap perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang baik. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Strategi

peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

BNi Kantor Cabang Semarang yang bergerak di bidanglembaga keuangan mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan yang kurang optimum. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan berusaha memilih strategi yang harus digunakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini menggunakan metode sistem penunjang keputusan AHP (Analytical Hierarchy Process) untuk mencari alternatif-alternatif yang optimum bagi peningkatan kinerja karyawan berdasarkan kriteria-kriteria kinerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu : sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Yang termasuk kelompok sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. MSDM sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya (Gomes, 1995: 1).

2.2. Strategi

Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan tepat oleh perusahaan. Strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir (sasaran). Tetapi strategi bukanlah sekedar suatu rencana. Strategi ialah rencana yang disatukan : strategi mengikat semua bagian perusahaan menjadi satu. Strategi itu menyeluruh : strategi meliputi semua aspek penting perusahaan. Strategi itu terpadu : semua bagian rencana serasi satu sama lain dan bersesuaian (Lawrence R 1994: 12).

2.3. Sistem Pendukung Keputusan

DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, di mana tidak seorang pun yang tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Alter, 2002 : 15).

2.4. *Analytic Hierarchy Process* (AHP)

AHP merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki, menurut Saaty (1993). *Analytic Hierarchy Process* (AHP) merupakan teknik untuk membantu menyelesaikan masalah. Dalam perkembangannya, AHP tidak hanya digunakan untuk menentukan prioritas pilihan-pilihan dengan banyak kriteria, tetapi penerapannya telah meluas sebagai model alternatif untuk menyelesaikan bermacam-macam masalah. Hal ini dimungkinkan karena AHP cukup mengandalkan pada intuisi sebagai input utamanya, tetapi intuisi harus datang dari pengambilan keputusan yang cukup informasinya dan memahami masalah keputusan yang dihadapi. Pada dasarnya AHP adalah suatu teori umum tentang pengukuran. AHP digunakan untuk menemukan skala rasio baik dari perbandingan pasangan yang diskrit maupun kontinyu. Perbandingan-perbandingan ini dapat diambil dari ukuran aktual atau dari suatu skala dasar yang mencerminkan kekuatan perasaan dan preferensi relatif. AHP memiliki perhatian khusus tentang penyimpangan dari konsistensi, pengukuran dan ketergantungan dan di antara kelompok elemen strukturnya (Latifah, 2005).

3. METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2003: 136), jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian. Menurut Sugiyono (2003: 14), Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.1. Obyek Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BNI Cabang Semarang yang terletak di Jl.. Letjen MT. Haryono No.16 Semarang . Yang menjadi pertimbangan adalah perusahaan bersedia memberikan data yang diperlukan.

b. Populasi

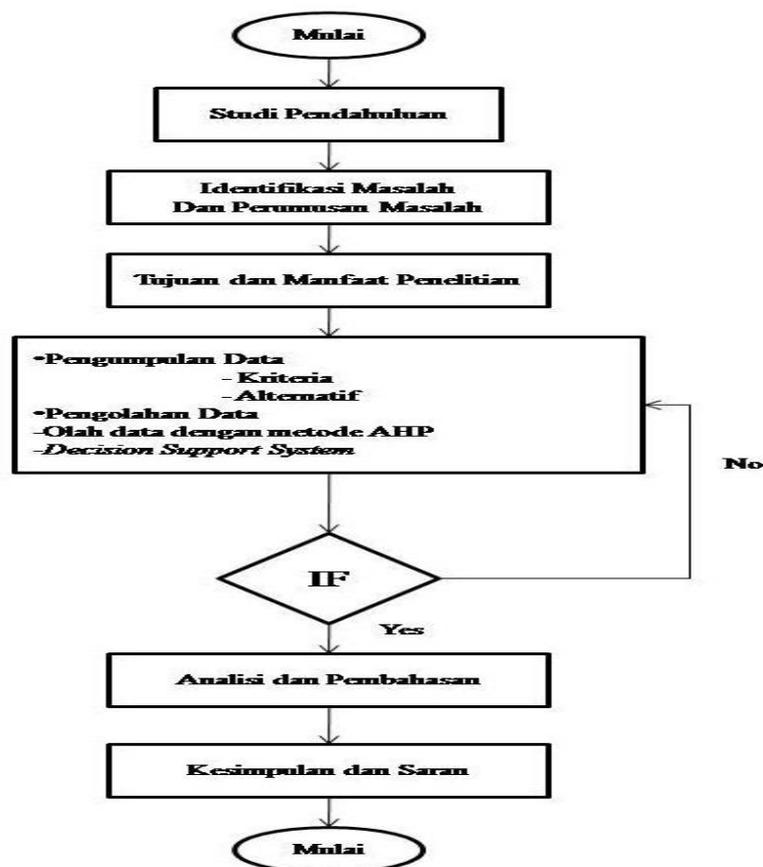
Menurut Subagyo (1997: 107), “Populasi adalah keseluruhan obyek yang mempunyai ciri sama, kemudian diambil data sebagai datapenelitian”. Dari definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah sampel karyawan di PT. BNI Cabang Semarang yang berjumlah 5 karyawan.

3.2. Data dan Sumber Data

Menurut Arikunto (1992:118) sumber data adalah subyek penelitian dimana data menempel. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya. Sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Informasi dari PT. BNI Cabang Semarang.
- b) Arsip dan dokumen PT. BNI Cabang Semarang.
- c) Tempat dan peristiwa di PT. BNI Cabang Semarang.
- d) Pihak-pihak yang berkompeten dan terkait dengan penelitian ini.

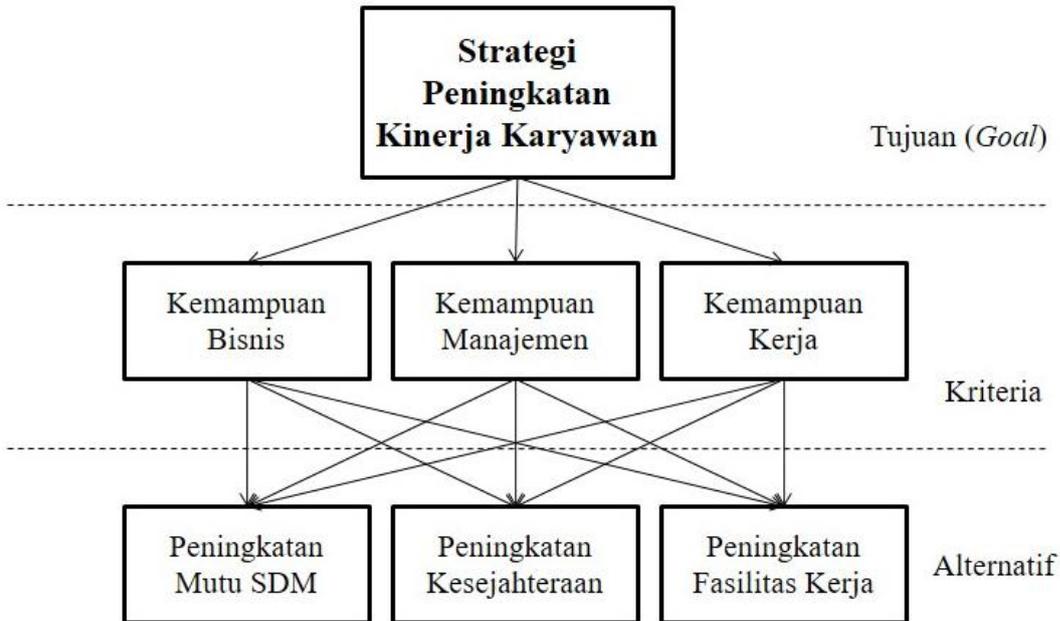
3.3. Diagram Alir Penelitian



Gambar 1. Alur Penelitian

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Penentuan Hirarki



Gambar 2. Struktur Hirarki pemilihan strategi peningkatan kinerja karyawan PT. BNI Cabang Semarang

Level I: Sasaran dari keputusan yang akan diambil ditempatkan pada puncak hirarki. Dalam hal ini sasaran yang dimaksud adalah “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan”

Level II: Pada tingkatan kedua, diajukan kriteria-kriteria penilaian dari yang dapat menunjukkan kualitas atau tingkat pelayanan dari alternatif model yang diusulkan. Kriteria-kriteria tersebut terdiri dari Kepribadian, Kemampuan Manajemen, dan Kemampuan Kerja.

Level III: Pada tingkatan ketiga, diusulkan alternatif strategi diantaranya adalah Peningkatan mutu SDM, Peningkatan Kesejahteraan, dan Peningkatan fasilitas kerja.

5. PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara khusus pengembangan sistem penunjang keputusan dalam penentuan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. BNI Cabang Semarang dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

Tabel 1. Prioritas masing-masing alternatif

| Kriteria | Prioritas Kriteria | Alternatif | | |
|---------------------|--------------------|----------------------|---------------------------|-----------------------|
| | | Peningkatan Mutu SDM | Peningkatan Kesejahteraan | Peningkatan Fasilitas |
| Kemampuan bisnis | 0.411111 | 0.411111 | 0.327778 | 0.261111 |
| Kemampuan Manajemen | 0.327778 | 0.158858 | 0.25145 | 0.589692 |
| Kemampuan kerja | 0.261111 | 0.524681 | 0.14155 | 0.524681 |

(Sumber : Pengolahan Data)

Berdasarkan dari data pada tabel 1, proses selanjutnya adalah mengalikan prioritas kriteria dengan prioritas alternatif, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Total prioritas masing-masing kriteria

| Kriteria/Alternatif | Peningkatan Mutu SDM | Peningkatan Kesejahteraan | Peningkatan Fasilitas kerja |
|---------------------|----------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Kemampuan Bisnis | 0.169012 | 0.134753141 | 0.107345604 |
| Kemampuan Manajemen | 0.052070158 | 0.082419778 | 0.193288064 |
| Kemampuan Kerja | 0.136999981 | 0.036960262 | 0.136999981 |
| Total | 0.358082139 | 0.254133181 | 0.437633649 |

(Sumber : Pengolahan Data)

Keterangan :

1. Dari perhitungan penjumlahan seperti pada tabel 2, maka alternatif yang dipilih pertama kali adalah peningkatan fasilitas kerja dengan bobot prioritas tertinggi yaitu sebesar 0.437633649. salah satu cara peningkatan fasilitas adalah dengan penambahan peralatan seperti komputer, printer, ac, dan lain lain.
2. Dari perhitungan penjumlahan seperti pada tabel 2, maka alternatif kedua yang dipilih adalah peningkatan mutu SDM dengan bobot prioritas sebesar 0.358082139. salah satu cara peningkatan mutu SDM adalah dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan.
3. Dari perhitungan penjumlahan seperti pada tabel 2, maka alternatif terakhir yang dipilih adalah peningkatan kesejahteraan karyawan dengan bobot prioritas sebesar

0.254133181. salah satu cara adalah dengan memberikan jaminan kesehatan yang aman bagi karyawan tetap.

6. SIMPULAN DAN SARAN

- [1]. Kriteria yang digunakan sebagai acuan dalam strategi peningkatan kinerja adalah kriteria kemampuan bisnis, kemampuan manajemen, dan kemampuan kerja.
- [2]. Alternatif yang di ajukan oleh perusahaan untuk dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawannya adalah alternatif peningkatan mutu SDM, peningkatan kesejahteraan, dan peningkatan fasilitas kerja.
- [3]. Perhitungan yang telah dilakukan didapatkan prioritas alternatif yang pertama yaitu peningkatan fasilitas kerja dengan nilai prioritas sebesar 0.437633649, kemudian alternatif ke dua adalah peningkatan mutu SDM dengan nilai prioritas sebesar 0.358082139, dan alternatif terakhir adalah peningkatan kesejahteraan dengan nilai prioritas sebesar 0.254133181.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R. 2008. *Penentuan Kriteria Yang Paling Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Rimba Sentosa Sukoharjo*. Tugas Akhir. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Ahmad dan Alham. 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 6. (1): 139 – 151.
- Antoni, Y. 2011. Penentuan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. SMS FINANCE Menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process). *Dinamika Teknik*. 5. (2): 12 -20.
- Eko, N, Nurhadi, S dan Sanusi, S. 2006. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode Analytical Hierarchy Process (studikasis di sub dinas pengairan, dinas pekerjaan umum, kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri*. 8. (2): 40 – 53.
- Ellya, S. 2013. Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode AHP Studi Kasus Di STIE Ahmad Dahlan Jakarta. *Jurnal Liquidity*. 2. (1): 100-109.

- Joko S.U, Purnomo B.S, dan Rahmi Y.
Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis 360 Degree Feedback dan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*. 3. (1):110-120.
- Rindra, Y. dan Putut, S.B. 2008. *Implementasi Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Penentuan Koordinator Lapangan Pada FCG Untuk Proyek Konversi Minyak Tanah ke LPG 3 Kg Wilayah Distribusi Kabupaten Surakarta*. *Techno Science*. 2. (2) : 230-242.
- Saefudin dan Sri, M.
2014. Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) pada RSUD Serang. *Jurnal Sistem Informasi*. 1. (1): 33 – 37.