

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

A. Konsep Dasar Penelitian

Cholid dan Achmadi (2007:1) menyimpulkan bahwa “penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya”.

Sedarmayanti dan Syarifudin (2002:25) metodologi penelitian adalah pembahasan mengenai konsep teoritik berbagai metoda, kelebihan dan kelemahannya, yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metoda yang digunakan”.

Rachmat (2015:1),”penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah”.

B. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007:117), menyimpulkan bahwa “karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian”.

Fajar (2005:12) mendefinisikan bahwa :
“kinerja diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya”.

Suparyadi (2015:300) menyatakan “kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau

perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya”.

Yani (2012:117) penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan”.

C. *Analytical Hierarchy Process*

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hierarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan kedalam, kelompok-kelompoknya. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki. Bentuknya sederhana, fleksibel dan berdaya guna besar (*powerfull*) untuk mendukung suatu proses pengambilan keputusan dengan multi kriteria. AHP sering digunakan untuk menentukan pilihan dari berbagai alternative yang sulit.

AHP banyak digunakan karena dapat mengembangkan kemampuan seseorang untuk menggunakan logikanya dalam menghadapi permasalahan yang kompleks. Hal ini dimungkinkan karena AHP menyediakan suatu prosedur untuk membuat prioritas terhadap pilihan-pilihan yang kaku, baik itu alternative tindakan, perencanaan atau kebijakan. AHP bekerja berdasarkan kombinasi input berbagai pertimbangan dari pembuat keputusan yang didasarkan pada informasi tentang elemen-elemen pendukung keputusan tersebut, yaitu untuk menentukan suatu set pengukuran prioritas dalam rangka evaluasi terhadap berbagai alternative yang akan diambil dalam suatu produk keputusan. Prosedur AHP dimulai dengan identifikasi berbagai elemen pendukung keputusan yang melakukan penilaian

atasnya berdasarkan tingkat kepentingan, preferensi dan berkepihakan. Elemen-elemen ini dapat berupa alternative tindakan, kriteria dan atribut yang ada pada akhirnya akan digunakan untuk menentukan prioritas untuk atau peringkat dari serangkaian alternative keputusan yang akan diambil. Prinsip dasar AHP dalam kusrini (2007:133) adalah:

1. Membuat Hierarki

Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki dan menggabungkannya atau mensintesisnya.

2. Penilaian Kinerja dan Alternatif

Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan, menurut saaty (2007), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan saaty bisa diukur menggunakan tabel berikut ini:

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika untuk aktifitas I mendapat satu angka dibandingkan dengan aktifitas J, maka J mempunyai nilai kebalikannya dibanding dengan I.

(Sumber: Kusrini, 2007:134)

3. *Synthesis of Priority* (menentukan prioritas)

Untuk setiap kriteria dan alternative, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*Pairwise Comparisons*). Nilai-nilai perbandingan relative dari seluruh alternative kriteria bisa disesuaikan dengan judgement yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematika.

4. *Logical Consistency* (Konsistensi Logis)

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang serupa bisa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada kriteria tertentu.

D. Prosedur Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Pada dasarnya prosedur atau langkah-langkah dalam metode AHP menurut Kusri (2007:135), meliputi:

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu menyusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi, penyusunan hierarki adalah dengan menetapkan tujuan yang merupakan sasaran sistem secara keseluruhan pada level teratas.
2. Menentukan prioritas elemen
 - a. Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.

b. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen yang lainnya.

3. Sintesis

Pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpadangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas. Hal-jal yang dilakukan dalam langkah ini adalah:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
- b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
- c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

4. Dalam membuat keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah:

- a. Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua dan seterusnya.
- b. Jumlahkan setiap baris.
- c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
- d. Jumlahkan hasilbagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut λ_{maks} .

5. Hitung *Consistency Index* (CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda_{\text{maks}} - n) / n$$

Dimana n = banyaknya elemen.

6. Hitung *Consistency Ratio* (CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana $CR = \text{Consistency Ratio}$

$CI = \text{Consistency Index}$

$RI = \text{Random Consistency Index}$

7. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10% maka penilaian data *judgement* harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/RI) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar.

Daftar Random Consistency Index (RI), bisa dilihat dalam tabel:

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

E. Pengertian Expert Choice

Menurut Nasibu (2009:88), menyatakan “Expert Choice adalah satu aplikasi DSS yang dapat digunakan untuk membantu dalam menentukan sebuah keputusan dengan banyak kriteria dengan menggunakan metode AHP”.

2.2. Penelitian Terkait

Dalam skripsi ini, penulis melakukan kajian dari beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah:

Abulwafa Muhammad (2010: ISSN 2086-4961):

“Dalam menilai kinerja karyawan dibutuhkan beberapa aspek pertimbangan yang matang dan akurat. Karena terbatasnya waktu dan terbatasnya kemampuan melihat segala aspek dengan akurat sering menyebabkan terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan SPK (Sistem Penunjang Keputusan) penilaian kinerja karyawan untuk pemilihan karyawan berprestasi dengan memperhatikan kriteria-kriteria aspek yang ada. Dengan metode analisis dan perancangan Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat dilakukan penilaian tingkat prioritas dari variabel-variabel yang diinginkan dengan membuat hirarki dari semua variabel yang ada. Dengan membandingkan antara tiap-tiap kriteria dan diintegrasikan dengan penilaian kategori yang dibutuhkan, akan menghasilkan sebuah keputusan untuk memilih calon karyawan berprestasi dari kategori yang telah ditentukan.”

Iwan Rijayana dan Lirien Okirindho (2010: ISSN 2086-4961):

“Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Widyatama menentukan karyawan berprestasi berdasarkan beberapa faktor penilaian. Faktor penilaian tersebut terdiri dari penilaian kinerja, score TOEIC, dan kedisiplinan kerja (kehadiran karyawan). Demi efektifitas kerja biro SDM dalam penilaian maka pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan. Oleh karena itu, dibuatlah perangkat lunak yang dapat mengambil sebuah keputusan untuk merekomendasi peringkat sepuluh besar karyawan berprestasi. Perangkat lunak ini dibangun dengan basis sistem pendukung keputusan yang memiliki kemampuan untuk memilih karyawan berprestasi dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Metode AHP memiliki kriteria untuk menentukan alternatif keputusan dalam penerapan diperangkat lunak, sehingga pembuat keputusan dapat menentukan pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan perangkat lunak ini. Proses AHP ini membandingkan karyawan satu dengan yang lain dan memberikan output nilai intensitas prioritas berupa penilaian terhadap karyawan. Hasil proses AHP dari perangkat lunak ini berupa peringkat sepuluh besar(top ten).

2.3. Tinjauan Perusahaan

2.3.1. Sejarah Perusahaan

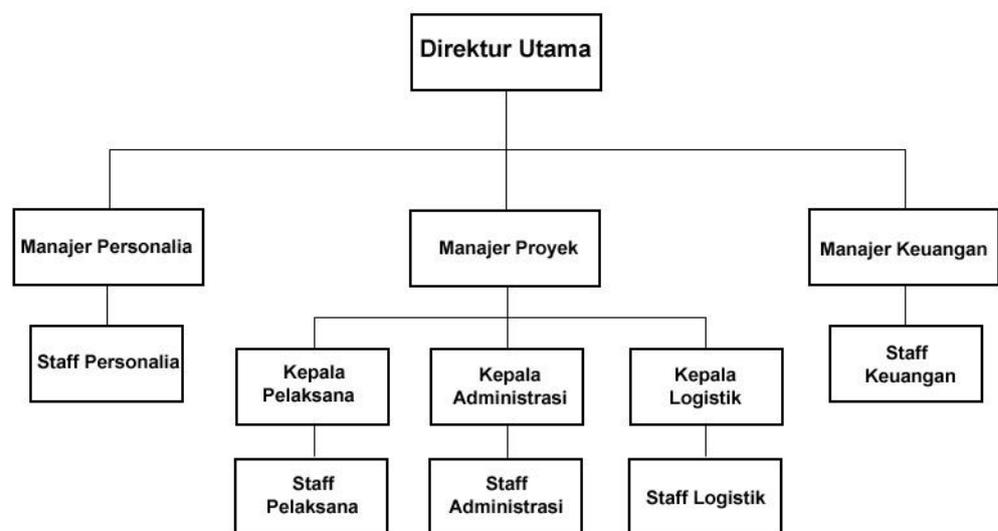
PT. Solusi Maju Nusantara berdiri pada tanggal 11 Februari 2011.

Perusahaan ini bergerak dibidang Jasa, yang meliputi teknologi informasi, jasa

periklanan dan reklame serta promosi dan pemasaran, jasa kebersihan (cleaning service).

6 tahun perusahaan ini berdiri bukan dengan tanpa masalah, banyak persaingan dibidang industri ini menyebabkan pasang surut pun kerap dilalui oleh PT. Solusi Maju Nusantara.

2.3.2. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Solusi Maju Nusantara (2017)

Gambar II.1.

Struktur Organisasi PT. Solusi Maju Nusantara

Adapun sesuai dengan tugas dari masing-masing bagiab dalam struktur organisasi sebagai berikut:

1. Direktur Utama
 - a. Menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan.
 - b. Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek.

2. Manajer Personalia
 - a. Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat.
 - b. Mengembangkan, mengelola dan mengevaluasi tes pelamar kerja.
3. Manajer Proyek
 - a. Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai rencana (on track)
 - b. Mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul agar dapat diantisipasi secara dini.
4. Manajer Keuangan
 - a. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan investasi.
 - b. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
5. Staff Personalia
 - a. Membackup tugas manajer personalia.
6. Staff Keuangan
 - a. Membuat tagihan kepada pelanggan.
 - b. Mengarsipkan dokumen transaksi.
7. Kepala Pelaksana
 - a. Mempelajari dokumen kontrak perusahaan.
 - b. Mengatur pelaksanaan operasional pekerjaan.
8. Kepala Administrasi
 - a. Memelihara bukti-bukti kerja subbagian administrasi proyek serta data-data proyek.
9. Kepala logistik
 - a. Memberikan pengarahan kepada Staff logistik.

10. Staff Pelaksana

- a. Mempersiapkan instruksi-instruksi tertulis dan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.

11. Staff Administrasi

- a. Mengawasi keluar masuknya surat diperusahaan.
- b. Membuat laporan persediaan barang.

12. Staff Logistik

- a. Pengelolaan stock dan distribusi peralatan atau perlengkapan kepala unit kerja untuk menunjang pelaksana tugas perusahaan.