

Pengaruh Absen, Etika, dan Kinerja terhadap Penentuan Karyawan Terbaik di Lingkungan Kerja dengan Metode AHP

Eneng Iviq Hairo Rahayu¹, Wahyudin², Lilik Yuliawati³, Dinah⁴, Zahra⁴

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas BSI, Jakarta, Indonesia

Email: ¹eneng.eor@bsi.ac.id, ²wahyudin.wyn@bsi.ac.id, ³lilik.lyw@bsi.ac.id, ⁴dinah.dhd@bsi.ac.id,

⁵zahra.zzr@bsi.ac.id

Abstrak

Proses penentu karyawan terbaik merupakan proses yang rumit dan memerlukan pertimbangan-pertimbangan yang cermat. Penentuan karyawan terbaik merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja di perusahaan. Faktor-faktor seperti absen, etika kerja, dan kinerja sering menjadi indikator utama dalam menilai kontribusi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap penentuan karyawan terbaik menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP). Sample penelitian sebanyak 3 karyawan di PT. Central Jakarta, data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penentuan karyawan terbaik dari kriteria absen, kinerja dan etika, Desta memiliki nilai prioritas tertinggi yaitu 0.351, wisnu memiliki nilai prioritas kedua yaitu 0.342, dinda memiliki nilai prioritas terendah yaitu 0.307. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat Secara teoretis, memperkaya kajian penerapan metode *Analytic Hierarchy Process* AHP dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks penilaian kinerja karyawan dengan kriteria spesifik dan Secara praktis, membantu PT. Central Jakarta dalam membangun sistem penilaian karyawan yang lebih objektif, transparan, dan berbasis data, sehingga mendukung peningkatan motivasi serta efektivitas pengambilan keputusan di perusahaan.

Kata Kunci: Absen, Etika, Kinerja, AHP, Karyawan Terbaik.

Abstract

The process of selecting the best employees is complex and requires careful consideration and evaluation. Identifying the best employees is a crucial strategy for enhancing productivity and work motivation within a company. Factors such as absenteeism, work ethic, and performance are often key indicators in assessing employee contributions. This study aims to analyze the influence of these three factors on the selection of the best employees using the Analytic Hierarchy Process (AHP) method. The research sample consisted of 3 employees at PT. Central Jakarta. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews. The results showed that in determining the best employees based on the criteria of absence, performance, and ethics, Desta had the highest priority score of 0.351, Wisnu had the second priority score of 0.342, and Dinda had the lowest priority score of 0.307. This research is expected to provide theoretical benefits, enriching the study of the application of the AHP Analytic Hierarchy Process method in the field of human resource management, particularly in the context of employee performance assessment with specific and practical criteria. It also helps PT. Central Jakarta develops a more objective, transparent, and data-driven employee assessment system, thereby supporting increased motivation and effective decision-making within the company.

Keywords: Absence, Ethics, Performance, AHP, Best Employees.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam memajukan perusahaan, Kinerja karyawan dapat mempengaruhi perusahaan dalam memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Untuk memacu semangat karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, Perusahaan harus memilih karyawan terbaik setiap priodenya, Dengan meberikan kenaikan gaji, bonus, *reward* keluar negri atau kenaikan jabatan misalnya. Banyaknya karyawan yang ada di perusahaan membuat penilaian tersebut kadang cukup sulit dilakukan dan kadang hasil yang di dapat terkadang kurang tepat. Proses penentu karyawan terbaik merupakan proses yang rumit dan memerlukan pertimbangan-pertimbangan yang cermat. Untuk memperoleh informasi yang cepat dan akurat akan kinerja karyawan, dibutuhkan suatu proses dengan menggunakan teknologi. Majunya teknologi informasi dan komunikasi membuat orang ingin mempermudah dalam melakukan segala macam aktivitas, segala pemprosesan hitung matematis dapat diterjemahkan kedalam komputer yang dapat memproses dalam hitungan detik saja. Penghargaan terhadap karyawan berprestasi merupakan salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Pratama, Primawati, & Ariyani, 2019), penghargaan merupakan bentuk pengakuan atas pencapaian tertentu yang diberikan kepada karyawan.(Fahmi, 2017) mendefinisikan penghargaan sebagai apresiasi terhadap kontribusi karyawan yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Bentuk penghargaan dapat berupa bonus, promosi, maupun pengakuan publik yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan *loyDindatas*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, *loyDindatas*, serta mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan.Penilaian karyawan terbaik menjadi bagian strategis dalam pengelolaan SDM karena karyawan berprestasi cenderung memiliki motivasi tinggi dan memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi(Prabu Mangkunegara, 2019). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian target dan keberhasilan perusahaan. Untuk memacu semangat kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala serta memberikan penghargaan berupa bonus, kenaikan jabatan, atau insentif lainnya (Indrasari, 2017), Namun, pada kenyataannya, proses penilaian karyawan terbaik di PT. Central Jakarta masih dilakukan secara manual dan subjektif. Penilaian sering kDinda bergantung pada persepsi penilai tanpa menggunakan sistem berbasis data. Kondisi ini menyebabkan hasil penilaian kurang objektif dan sulit dijadikan dasar dalam kebijakan manajemen, seperti promosi jabatan dan pemberian penghargaan. Banyaknya jumlah karyawan juga memperumit proses penilaian karena dibutuhkan pertimbangan terhadap beberapa faktor sekDindagus, seperti absensi, etika kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu metode penilaian yang sistematis, terukur, dan mampu meminimalkan subjektivitas.

Berbagai penelitian terdahulu telah menerapkan metode AHP dalam proses seleksi dan penilaian karyawan. Penelitian oleh (Desyanti, 2016) di Sekolah Tinggi Teknologi Dumai menggunakan AHP untuk menentukan karyawan teladan, sedangkan penelitian oleh (Septiani, Dian; B. Siahaan, 2019) pada PT. Ichiya menggunakan AHP untuk menilai karyawan berprestasi berdasarkan sejumlah kriteria umum. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa metode AHP mampu membantu proses pengambilan keputusan secara objektif dan terukur. Majunya teknologi informasi dan komunikasi membuat orang ingin mempermudah dalam melakukan segala macam aktivitas, segala pemprosesan hitung matematis dapat diterjemahkan kedalam komputer yang dapat memproses dalam hitungan detik saja(Hasanah, 2020).Perkembangan teknologi informasi memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan (*Decision Support System/DSS*) yang dapat membantu manajemen dalam menilai kinerja karyawan secara lebih objektif (Gelu, Santo Igno'. FoEh, John EHJ; Niha, 2022). Salah satu metode yang efektif digunakan dalam pengambilan keputusan multikriteria adalah *Analytic Hierarchy Process* (AHP). AHP mampu melakukan perbandingan berpasangan antar kriteria untuk menentukan bobot prioritas berdasarkan tingkat kepentingannya(Saaty, Thomas L; Vargas, 2022).

Permasalahan di PT. Central Jakarta proses pemilihan karyawan Tidak menggunakan metode dan kriteria yang transparan, Sulitnya melakukan pemilihan jika karyawan yang tidak mencapai syarat syarat yang ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah menentukan kriteria dan subkriteria utama dalam proses penilaian dan membangun sebuah sistem penentuan karyawan terbaik serta mempermudah atasan melihat kinerja karyawan dan memilih karyawan terbaik Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat Secara teoretis, memperkaya kajian penerapan metode AHP dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks penilaian kinerja karyawan dengan kriteria spesifik dan Secara praktis, membantu PT. Central Jakarta dalam membangun sistem penilaian karyawan yang lebih objektif, transparan, dan berbasis data, sehingga mendukung peningkatan motivasi serta efektivitas pengambilan keputusan di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penentuan karayawan terbaik dari kriteria absen, kinerja dan etika, desta memiliki nilai prioritas tertinggi yaitu 0.351, wisnu memiliki nilai prioritas kedua yaitu 0.342, dinda memiliki nilai prioritas terendah yaitu 0.307.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah model pendukung keputusan yang sistematis dan objektif untuk menentukan karyawan terbaik. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Terapan (Applied Research), karena hasilnya diharapkan dapat langsung diterapkan untuk memecahkan masalah nyata di dunia kerja.

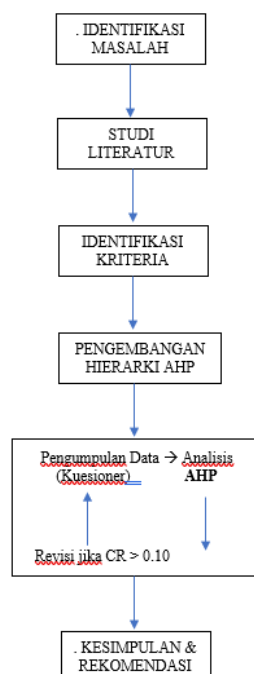
Dari segi pendekatan, penelitian ini menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif:

Kualitatif: Digunakan pada tahap eksplorasi untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan kriteria serta sub-kriteria yang relevan melalui wawancara mendalam dengan para ahli (pihak manajemen).

Kuantitatif: Digunakan pada tahap analisis data, di mana penilaian subjektif dari para ahli diubah menjadi nilai kuantitatif menggunakan perhitungan matematis dalam metode Analytic Hierarchy Process (AHP).

Desain penelitian yang digunakan adalah Model Pengambilan Keputusan (Decision-Making Model) dengan kerangka kerja AHP. Desain ini bersifat deskriptif dan sistematis, mengikuti alur yang terstruktur untuk memecah masalah kompleks menjadi hierarki yang jelas, melakukan perbandingan, dan menyintesis hasil untuk mendapatkan ranking alternatif terbaik.

Alur desain penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Alur desain penelitian
Sumber : data peneliti (2025)

Penjelasan gambar alur desain penelitian

Identifikasi Masalah: Menentukan kebutuhan akan sistem penilaian karyawan terbaik yang objektif.

Studi Literatur: Menelaah konsep AHP, manajemen kinerja, etika kerja, dan absensi.

Identifikasi Kriteria: Menentukan kriteria utama (Absensi, Etika, Kinerja) dan sub-kriterinya melalui wawancara dengan ahli.

Pengembangan Hierarki AHP: Membangun struktur hierarki dari tujuan, kriteria, sub-kriteria, hingga alternatif (karyawan).

Pengumpulan Data: Menggunakan kuesioner AHP untuk mendapatkan penilaian perbandingan berpasangan dari para ahli.

Analisis Data AHP: Menghitung bobot prioritas, menguji konsistensi, dan melakukan sintesis akhir.

Kesimpulan dan Rekomendasi: Menyimpulkan siapa karyawan terbaik dan memberikan saran bagi perusahaan.

Pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dua jenis: data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Saharuddin; w. Prihatmono, Medy;, 2020) Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui:

- a. Observasi (*Observation*) adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di PT. Central Jakarta. Selain itu, observasi ini juga termasuk kegiatan pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua gejala objek yang diteliti (A, 2011).
- b. Kuisioner Merupakan instrumen utama untuk pengumpulan data primer. Kuisioner ini disebarkan kepada para ahli (responden yang sama atau representatif) untuk melakukan perbandingan berpasangan antar kriteria dan antar alternatif (karyawan) pada setiap kriteria.
- c. wawancara Penelitian Menurut (Fitriyani, 2016) dalam memilih sampel, penulis mengambil data dari PT. Central Jakarta. Dilakukan pada tahap awal untuk mengidentifikasi dan memvalidasi kriteria dan sub-kriteria penilaian karyawan terbaik. Responden untuk wawancara adalah key informants atau ahli, yaitu Manajer Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Kepala Departemen yang memiliki pemahaman mendalam tentang standar kinerja dan etika di perusahaan

2. Data Sekunder

Menurut (Sukardi, Mardiki; Nila Rakhmatullah, 2023) Data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan lain. Data ini digunakan sebagai pendukung dan pembandingan dalam penilaian. Sumber data sekunder meliputi:

- a. Rekam Jejak Karyawan: Data kehadiran (absensi) dari sistem HRIS.
- b. Laporan Penilaian Kinerja: Hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya.
- c. Dokumen Perusahaan: Peraturan perusahaan, kode etik, dan visi-misi yang menjadi acuan standar etika kerja.

Sample Karyawan

Untuk mengidentifikasi karyawan yang pDindang berkuDindatas, perlu untuk mengidentifikasi karyawan terbaik di perusahaan. Saat menentukan karyawan terbaik, pemangku kepentingan mengevaluasi kinerja karyawan mereka pada waktu yang ditentukan. Penilaian kinerja semacam ini dilakukan agar karyawan dapat memberikan kemampuan terbaik bagi perusahaan. (Farizhi & Diana, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kuDindatas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Prabu Mangkunegara, 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana lingkungan yang mendukung seperti kondisi kerja yang mendukung, fasilitas, ketenangan, ruangan yang sehat, pengakuan atas prestasi yang ada, pimpinan yang memahami kebutuhan karyawan, dan sistem kerja yang mendukung dapat mendorong kinerja yang tinggi. (Indrasari, 2017). Pengambilan sampel menggunakan *teknik purposive sampling*, yaitu pemilihan responden secara sengaja berdasarkan kompetensi dan relevansi. Sebanyak 10 orang dipilih dari pimpinan divisi dan manajer bagian di PT. Central, karena mereka terlibat langsung dalam proses penilaian dan pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan. Pimpinan bertugas mengisi kuisioner yang berisi perbandingan berpasangan antar kriteria utama (absensi, etika, dan kinerja) terpilih 3 karyawan yaitu Dinda, Wisnu dan Desta untuk menentukan karyawan terbaik

Indikator Faktor Penilaian

Berdasarkan hasil observasi, Kuisioner dan wawancara tersebut diperoleh 3 kriteria diantaranya :

- a. Absensi (A1) merupakan indikator kedisiplinan karyawan. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan (Khairiah, Sri; Tamin, 2024).
- b. Etika (A2) penilai tata krama dan sopan santun dalam bekerja, Etika kerja mencakup integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Etika kerja berperan dalam membangun budaya kerja yang sehat (greatnusa, 2023).
- c. Kinerja (A3) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai standar organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kuantitas, kuDindatas, dan efisiensi pekerjaan (Bangun, 2018).

Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikembangkan untuk memastikan data yang terkumpul valid dan andal sesuai dengan kebutuhan metode AHP.

1. Instrumen Utama: Kuesioner AHP

Kuesioner ini dirancang khusus untuk memfasilitasi perbandingan berpasangan. Strukturnya terdiri dari beberapa bagian:

- a. Bagian I: Data Responden: Identitas responden (jabatan, lama kerja) untuk memastikan kelayakan sebagai ahli.

LEMBAR KUESIONER PENGARUH ABSEN, ETIKA, DAN KINERJA TERHADAP PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK DI LINGKUNGAN KERJA DENGAN METODE AHP

1. Bagian 1 : Data Responden

Nama Responden :

Jabatan Responden :

2. Dalam kuesioner yang menentukan pemilihan karyawan terbaik ada beberapa kriteria yang menjadi pertimbangan, yaitu:

Kriteria	Penjelasan
Absen	Pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban. Secara tradisional ketidakhadiran telah dilihat sebagai indikator kinerja individu yang malas, serta pelanggaran kontrak implisit antara karyawan dan majikan, melainkan dilihat sebagai masalah manajemen, dan dibatasi dalam hal ekonomi, atau kuasi-ekonomi. Absensi dalam ketidakhadiran sebagai indikator psikologis, neurososiologis, atau sosial untuk bekerja.
Etika	Etika atau sikap subjek selama berada di dalam lingkungan kerja.
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Dalam kuesioner yang menentukan pemilihan karyawan terbaik ada beberapa alternatif yang menjadi pertimbangan, yaitu:

Alternatif	Penjelasan
Dinda	Salah satu karyawan yang paling memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk dijadikan sebagai karyawan terbaik.
Wisnu	Salah satu karyawan yang paling memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk dijadikan sebagai karyawan.
Desta	Salah satu karyawan yang paling memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk dijadikan sebagai karyawan terbaik.

- b. Bagian II: Perbandingan Kriteria: Meminta responden untuk membandingkan tingkat kepentingan antar kriteria (Absensi, Etika, Kinerja).

Bagian 2 : Perbandingan Kriteria

- a. Berdasarkan kriteria dalam menentukan pilihan karyawan terbaik, manakah yang lebih penting antara absen dengan etika, Tingkat kepentingannya?

Kriteria (A)	Tingkat Kepentingan									Tingkat Kepentingan									Kriteria (B)
Absen	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Etika	

- b. Berdasarkan kriteria dalam menentukan pilihan karyawan terbaik, manakah yang lebih penting antara absen dengan kinerja, Tingkat kepentingannya?

Kriteria (A)	Tingkat Kepentingan									Tingkat Kepentingan									Kriteria (B)
Absen	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kinerja	

- c. Berdasarkan kriteria dalam menentukan pilihan karyawan terbaik, manakah yang lebih penting antara etika dengan kinerja, Tingkat kepentingannya?

Kriteria (A)	Tingkat Kepentingan									Tingkat Kepentingan									Kriteria (B)
Etika	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kinerja	

- c. Bagian III: Perbandingan Alternatif per Kriteria: Meminta responden untuk membandingkan para karyawan (alternatif) berdasarkan masing-masing kriteria. Misalnya, membandingkan Dinda, Wisnu, dan Desta berdasarkan "Etika Kerja".

Bagian 3 : Perbandingan Alternatif

- a. Dari kriteria "Absen" manakah yang lebih penting diantara perbandingan alternatif-alternatif berikut?

Alternatif (A)	Tingkat Kepentingan									Tingkat Kepentingan									Alternatif (B)
Dinda	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Wisnu	
Dinda	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Desta	
Wisnu	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Desta	

- b. Dari kriteria "Etika" manakah yang lebih penting diantara perbandingan alternatif-alternatif berikut?

Alternatif (A)	Tingkat Kepentingan									Tingkat Kepentingan									Alternatif (B)
Dinda	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Wisnu	
Dinda	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Desta	
Wisnu	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Desta	

- c. Dari kriteria "Kinerja" manakah yang lebih penting diantara perbandingan alternatif-alternatif berikut?

Alternatif (A)	Tingkat Kepentingan									Tingkat Kepentingan									Alternatif (B)
Dinda	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Wisnu	
Dinda	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Desta	
Wisnu	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Desta	

Kuesioner menggunakan Skala Perbandingan Berpasangan Saaty untuk mengukur preferensi responden.

Tabel 1. Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting dari pada elemen yang lainnya
7	Elemen yang satu jelas lebih mutlak penting dari pada elemen yang lainnya
9	Satu elemen mutlak lebih penting dari pada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan
KebDindakan	Jika aktifitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktifitas j, maka j memiliki kebDindakannya dibandingkan dengan i

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner AHP akan diAnalisis mengikuti langkah-langkah metode AHP secara sistematis. Analisis data dapat dibantu dengan software seperti Microsoft Excel, Super Decisions, atau library ahpy pada Python.

Langkah-langkah Analisis data adalah sebagai berikut:

Langkah 1: Membangun Matriks Perbandingan Berpasangan

Data dari kuesioner diubah menjadi matriks persegi untuk setiap level hierarki. Elemen matriks a_{ij} menunjukkan seberapa penting elemen ke-i dibandingkan elemen ke-j.

Langkah 2: Menghitung Bobot Prioritas (Priority Vector)

Untuk setiap matriks perbandingan, dilakukan perhitungan untuk mendapatkan bobot prioritas relatif. Prosedurnya:

Menjumlahkan setiap kolom matriks.

Membagi setiap elemen kolom dengan jumlah kolom tersebut untuk mendapatkan matriks ternormDindasasi.

Menghitung rata-rata dari setiap baris pada matriks ternormDindasasi. Rata-rata ini merupakan bobot prioritas (vektor eigen) untuk setiap elemen.

Langkah 3: Mengukur Konsistensi Penilaian

Untuk memastikan penilaian responden logis dan tidak kontradiktif, dilakukan uji konsistensi.

Menghitung Consistency Index (CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1)$$

di mana $\lambda_{\max}$ adalah nilai eigen maksimum dan n adalah jumlah elemen.

Membandingkan CI dengan Random Index (RI) (nilai standar berdasarkan ukuran matriks).

Menghitung Consistency Ratio (CR):

$$CR = CI / RI$$

Jika nilai $CR \leq 0.10$, maka tingkat inkonsistensi penilaian dapat diterima. Jika $CR > 0.10$, responden diminta untuk merevisi penilaiannya.

Langkah 4: Sintesis Prioritas dan Perankingan Akhir

Setelah bobot prioritas untuk semua kriteria dan alternatif diperoleh dan dinyatakan konsisten, dilakukan sintesis untuk menghitung skor akhir setiap alternatif (karyawan).

Skor akhir dihitung dengan rumus:

Skor Akhir Karyawan = Σ (Bobot Prioritas Kriteria $\times$ Bobot Prioritas Karyawan pada Kriteria tersebut)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mendefinisikan Masalah

Tahapan mendefinisikan masalah dipakai dalam hal memecahkan masalah yang besar serta menyederhanakan tersebut menjadi permasalahan yang kecil, dan digambarkan dalam suatu hirarki, dalam hirarki ini dibuat menjadi 3 bagian yaitu tujuan, kriteria dan alternative

Tujuan (Goal): Menentukan Karyawan Terbaik.

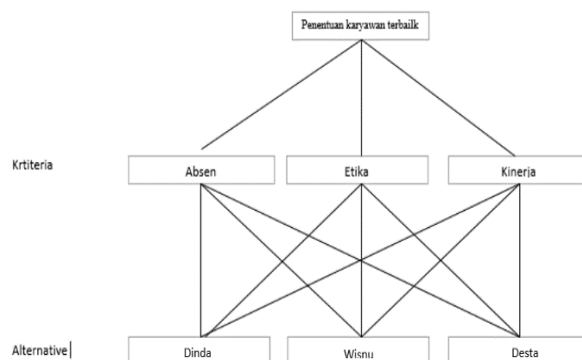
Kriteria (Criteria): Faktor-faktor yang menentukan "karyawan terbaik". Dalam kasus ini:

1. Absensi (C1)
2. Etika Kerja (C2)
3. Kinerja (C3)

Alternatif (Alternatives): Para karyawan yang akan dievaluasi (misalnya, Dinda, Wisnu, Desta).

Membangun Struktur Hierarki

Struktur ini memvisualisasikan hubungan antara tujuan, kriteria, dan alternatif.



Gambar 1. Struktur Hirarki AHP

Menentukan Matrik perbandingan Kriteria

Tabel 2 Perbandingan Kolom Kriteria

Kriteria	Absensi (C1)	Etika (C2)	Kinerja (C3)
Absensi (C1)	1	1/3	1/5
Etika (C2)	3	1	1/3
Kinerja (C3)	5	3	1

Interpretasi: Kinerja (5) jelas lebih penting daripada Absensi. Etika (3) sedikit lebih penting daripada Absensi. Kinerja (3) sedikit lebih penting daripada Etika.

Menentukan Perhitungan Bobot Prioritas Kriteria

Setelah dilakukan perhitungan normalisasi dan rata-rata, kita mendapatkan bobot prioritas sebagai berikut:

Tabel 3 Perhitungan Bobot Prioritas Kriteria

Kriteria	Bobot Prioritas
Absensi (C1)	0.105
Etika (C2)	0.258
Kinerja (C3)	0.637
Total	1.000

Interpretasi: Kinerja adalah faktor penentu terbesar (63.7%), diikuti oleh Etika (25.8%), dan Absensi (10.5%).

Tabel 4. Perbandingan Kolom Absen

Alternatif	Dinda	Wisnu	Desta
Dinda	1,000	0,735	1,041
Wisnu	1,360	1,000	0,763
Desta	0,960	1,311	1,000
Total	3,320	3,046	2,804

Perhitungan Perbandingan

Wisnu = Dinda/wisnu ($1.000/0,735 = 1,360$)

Desta = wisnu/Desta ($1.000/1,041 = 0,960$)

Desta =Desta/wisnua ($1.000/0,763 = 1,311$)

Tabel 6 Nilai Rata-Rata Absen

Alternatif	Dinda	Wisnu	Desta	Total Rata- Rata
Dinda	0,301	0,241	0,371	0,305
Wisnu	0,410	0,328	0,272	0,337
Desta	0,289	0,430	0,357	0,359
Vector Eigen				1,000

Dari vector eigen terlihat bahwa :

1. Alternatif Dinda memiliki nilai dengan rata-rata 0.305.
2. Alternatif Wisnu memiliki nilai dengan rata-rata 0.337.
3. Alternatif Desta memiliki nilai dengan rata-rata 0.359.

Interprestasi urutan alternatif penentuan program pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria absen yaitu Desta, Wisnu, Dinda.

Matrik perbandingan berdasarkan Etika

Tabel 7 Perbandingan Kolom Etika

Alternatif	Dinda	Wisnu	Desta
Dinda	1.000	1.048	1.030
Wisnu	0,954	1.000	0,745
Desta	0.970	1.343	1.000

Perhitungan Perbandingan

Wisnu = Dinda/wisnu ($1.000/1,048 = 0,954$)

Desta = wisnu/Desta ($1.000/1,30 = 0,970$)

Desta =Desta/wisnua ($1.000/0,745 = 1,343$)

Tabel 8 Nilai Rata-Rata Etika

Alternatif	Dinda	Wisnu	Desta	Total Rata- Rata
Dinda	0,301	0,241	0,371	0,914
Wisnu	0,410	0,328	0,272	1,010
Desta	0,289	0,430	0,357	1,076
Vector Eigen				1,000

Dari vector eigen terlihat bahwa :

1. Alternatif Dinda memiliki nilai dengan rata-rata 0.9145.
2. Alternatif Wisnu memiliki nilai dengan rata-rata 1.010.
3. Alternatif Desta memiliki nilai dengan rata-rata 1,076.

Interprestasi urutan alternatif penentuan program pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria absen yaitu Desta, Wisnu, Dinda.

Matrik perbandingan berdasarkan Kinerja

Tabel 9 Perbandingan Kolom Kinerja

Alternatif	Dinda	Wisnu	Desta
Dinda	1.000	0.855	0.746
Wisnu	1,170	1.000	1.344
Desta	1,340	2,599	1.000

Perhitungan Perbandingan

Wisnu = Dinda/wisnu (1.000/1,048 = 0,954)

Desta = wisnu/Desta (1.000/1,30 = 0,970)

Desta =Desta/wisnua (1.000/0,745 = 1,343)

Tabel 12 Nilai Rata-Rata Kinerja

Alternatif	Dinda	Wisnu	Desta	Total Rata- Rata
Dinda	0,285	0,329	0,242	0,285
Wisnu	0,333	0,385	0,435	0,384
Desta	0,382	0,286	0,324	0,331
Vector Eigen				1,000

Dari vector eigen terlihat bahwa :

1. Alternatif Dinda memiliki nilai dengan rata-rata 0.285.
2. Alternatif Wisnu memiliki nilai dengan rata-rata 0.384.
3. Alternatif Desta memiliki nilai dengan rata-rata 0,331.

Interprestasi urutan alternatif penentuan program pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria absen yaitu Wisnu, Desta, Dinda.

Melakukan konsistensi

Konsistensi Berdasarkan Kriteria Absen

$$\begin{bmatrix} 1.000 & 0.735 & 1.041 \\ 1.360 & 1.000 & 0.763 \\ 0.960 & 1.311 & 1.000 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.305 \\ 0.337 \\ 0.359 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.305 & 0.284 & 0.374 \\ 0.414 & 0.337 & 0.274 \\ 0.293 & 0.441 & 0.359 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.926 \\ 1.024 \\ 1.093 \end{bmatrix}$$

$$= \begin{bmatrix} 0.926 \\ 1.024 \\ 1.093 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0.305 \\ 0.337 \\ 0.359 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 3.039 \\ 3.044 \\ 3.046 \end{bmatrix}$$

$$\lambda \text{ masksimal} \rightarrow (3,039 + 3,044 + 3,046) / 3 = 3,043$$

$$CI \rightarrow (3,043 - 3) / 3 - 1 = 0.021$$

$$CR \rightarrow 0.021 / 0.58 = 0.037$$

Karena nilai CR = 0,037 < 0,1 (10%) maka “**konsisten**”.

Konsistensi Berdasarkan Kriteria Etika

$$\begin{bmatrix} 1.000 & 1.048 & 1.030 \\ 0.954 & 1.000 & 0.745 \\ 0.970 & 1.343 & 1.000 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.341 \\ 0.297 \\ 0.363 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.341 & 0.311 & 0.374 \\ 0.325 & 0.297 & 0.270 \\ 0.331 & 0.398 & 0.363 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1.025 \\ 0.892 \\ 1.092 \end{bmatrix}$$

$$= \begin{bmatrix} 1.025 \\ 0.892 \\ 1.092 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0.341 \\ 0.297 \\ 0.363 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 3.009 \\ 3.008 \\ 3.009 \end{bmatrix}$$

λ maskimal $\rightarrow (3,009 + 3,008 + 3,009) / 3 = 3,009$

CI $\rightarrow (3,009 - 3) / 3 - 1 = 0.004$

CR $\rightarrow 0.004 / 0.58 = 0.007$

Karena nilai CR = 0,007 < 0,1 (10%) maka “**konsisten**”

Konsistensi Berdasarkan Kriteria Kinerja

$$\begin{bmatrix} 1.000 & 0.855 & 0.746 \\ 1.170 & 1.000 & 1.344 \\ 1.340 & 0.744 & 1.000 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.285 \\ 0.384 \\ 0.331 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.285 & 0.329 & 0.247 \\ 0.334 & 0.384 & 0.444 \\ 0.382 & 0.286 & 0.331 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.860 \\ 1.162 \\ 0.999 \end{bmatrix}$$

$$= \begin{bmatrix} 0.860 \\ 1.162 \\ 0.999 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0.285 \\ 0.384 \\ 0.331 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 3.018 \\ 3.024 \\ 3.021 \end{bmatrix}$$

λ maskimal $\rightarrow (3,18 + 3,024 + 3,021) / 3 = 3,021$

CI $\rightarrow (3,021 - 3) / 3 - 1 = 0.010$

CR $\rightarrow 0.010 / 0.58 = 0.018$

Karena nilai CR=0,018 < 0,1 (10%) maka “**konsisten**”.

Menentukan Ranking

Setelah melakukan proses pengukuran konsistensi, selanjutnya adalah melakukan menentukan ranking atau bobot prioritas global untuk pengambilan keputusan.

$$\begin{bmatrix} 0.305 & 0.341 & 0.285 \\ 0.341 & 0.336 & 0.355 \\ 0.329 & 0.286 & 0.322 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.460 \\ 0.226 \\ 0.314 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.307 \\ 0.342 \\ 0.351 \end{bmatrix}$$

Berdasarkan perhitungan AHP, Desta ditetapkan sebagai karyawan terbaik. Keunggulannya sangat signifikan karena ia mendominasi pada kriteria yang paling penting (Kinerja dan Etika)

1. Desta memiliki nilai prioritas tertinggi yaitu 0.351.
2. Wisnu memiliki nilai prioritas kedua yaitu 0.342.
3. Dinda memiliki nilai prioritas terendah yaitu 0.307.

KESIMPULAN

Metode AHP menyediakan kerangka kerja yang kuat dan sistematis untuk menentukan karyawan terbaik. Dengan memecah masalah menjadi hierarki tujuan, kriteria (seperti Absensi, Etika, Kinerja), dan alternatif (para karyawan), AHP mengubah penilaian kualitatif yang subjektif menjadi kuantifikasi yang objektif. Proses ini tidak hanya menghasilkan ranking yang dapat dipertanggungjawabkan, tetapi juga memberikan transparansi. Manajemen dapat menjelaskan kepada seluruh karyawan bahwa keputusan diambil berdasarkan kriteria-kriteria penting dengan bobot yang jelas, sehingga meningkatkan kepercayaan dan motivasi di lingkungan kerja. Interpretasi Pengaruh Absen, Etika dan Kinerja

1. Kinerja (5) lebih penting daripada Absensi.
2. Etika (3) sedikit lebih penting daripada Absensi.
3. Kinerja (3) sedikit lebih penting daripada Etika

Berdasarkan perhitungan AHP, Desta ditetapkan sebagai karyawan terbaik. Keunggulannya sangat signifikan karena ia mendominasi pada kriteria yang paling penting (Kinerja dan Etika)

1. Desta memiliki nilai prioritas tertinggi yaitu 0.351.
2. Wisnu memiliki nilai prioritas kedua yaitu 0.342.
3. Dinda memiliki nilai prioritas terendah yaitu 0.307.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Q. (2011). Apa Itu Observasi? Berikut Pengertian, Ciri, Tujuan, dan Jenisnya. Retrieved from Gamed website: <https://www.gramedia.com/literasi/apa-itu-observasi/>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Desyanti. (2016). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TELADAN MENGGUNAKAN METODE ANALITIC HIERARCHY PROCESS (AHP). *JURNAL INOVTEK POLBENG*, 1(1), 43.
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Farizhi, M. A., & Diana, A. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode WP (Weight Product). *Prosiding Seminar Nasional Teknoka*, 5.
- Fitriyani. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi di STMIK Atma Luhur Pangkalpinang dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). *TEKNO*, 2(2), 109.
- Gelu, Santo Igno'. FoEh, John EHJ; Niha, S. S. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Customer Value terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Jasa Transportasi Online (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4, 30.
- greatnusa. (2023). Apa Saja Etika dalam Lingkungan Kerja yang Harus Ditaati? Retrieved from <https://www.greatnusa.com/article/etika-dalam-lingkungan-kerja>
- Hasanah, F. N. (2020). *Buku Ajar Rekayasa Perangkat Lunak*. Sidoarjo.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: : Indomedia Pustaka.
- Khairiah, Sri; Tamin, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1).
- Prabu Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, L. A., Primawati, A., & Ariyani, L. (2019). Perancangan Sistem Informasi Sirkulasi Buku Pada Perpustakaan SMP Negeri 103 Jakarta. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 4(2), 227. <https://doi.org/10.30998/string.v4i2.4179>
- Saaty, Thomas L; Vargas, L. S. (2022). *The Analytic Hierarchy Process* (2nd ed.). Stanford University.
- Saharuddin; w. Prihatmono, Medy;, K. (2020). ANALISIS USABILITY GOOGLE-CLASSROOM MENGGUNAKAN METODE SKALA LIKERT. *Jurnal Informatika Progres*, 12(2), 53.
- Septiani, Dian; B. Siahaan, F. (2019). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) pada PT. Ichiya Indonesia. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1).
- Sukardi, Mardiki ; Nila Rakhmatullah, V. (2023). STRATEGI KOMUNIKASI PERSUASIF GURU BKDALAM MENGATASI KENAKALAN SISWA DI SMAN 1 ALAS BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, 4(1), 181.