

ABSTRAK

Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover akan merugikan perusahaan, baik dari segi biaya maupun sumber daya. Turnover yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja baik karena tenaga kerja tersebut mengundurkan diri maupun diberhentikan oleh perusahaan dan keluarnya tenaga kerja tersebut harus diganti dengan karyawan baru. Rata-rata turnover karyawan mekanik PT Altrak 1978 Palembang dari tahun 2004-2008 sebesar 12,622%. Untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya, maka dibutuhkan format penilaian kinerja. Adanya tuntutan kenaikan gaji, fasilitas, pendidikan, dan lain-lain dari karyawan harus dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan tersebut. Format penilaian kinerja yang sekarang diterapkan perusahaan dianggap masih belum efektif. Ada kriteria penilaian yang bobotnya disamakan, ketentuan untuk kenaikan gaji juga tidak adil. Permasalahan turnover pada PT Altrak 1978 Palembang harus dipecahkan dengan membuat format penilaian kinerja yang berbeda dari sebelumnya dan harus adil baik untuk mekanik maupun perusahaan. Agar bobot penilaian kinerja karyawan adil maka nilai bobot dalam rancangan format penilaian kinerja yang akan dibuat ini menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process). AHP merupakan metode pengambilan keputusan, yang peralatan utamanya adalah sebuah hirarki. Berdasarkan langkah penelitian yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini khususnya dengan berdasarkan penggunaan metode AHP serta rumusan masalah yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam format penilaian kinerja, kriteria dengan bobot paling tinggi adalah hasil kerja (0.392), perbandingan rancangan format penilaian kinerja baru sebesar 81.9% sedangkan format penilaian kinerja yang lama hanya 18.1%, terdapat penurunan persentase turnover (Januari-Juni 2009 sebesar 12.51%, Juli-Desember 2009 sebesar 0%).

Kata kunci : *Turnover, Penilaian kinerja karyawan, Analytical Hierarchy Process*