

Analisis Model Pengambilan Keputusan yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja karyawan

Alvian Eka Ardianto *¹
Mohammad Ilham Zanuba Suryo Negoro ²
Rusdi Hidayat ³
Indah Respati ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

*e-mail: ekaalvian986@gmail.com ¹, zanubailhammm@gmail.com ², rusdi_hidayat.adbis@upnjatim.ac.id ³, indah_respati.adbis@upnjatim.ac.id ⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model pengambilan keputusan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Di era yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Model pengambilan keputusan yang tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan memahami model pengambilan keputusan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model pengambilan keputusan sistematis dan berbasis data memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengambilan Keputusan, Kinerja Karyawan, Pencapaian Tujuan Perusahaan

Abstract

This study aims to analyze an effective decision-making model in improving employee performance in a corporate environment. In today's competitive era, employee performance is one of the key factors that determine the success of a company. The right decision-making model can significantly contribute to employee motivation, productivity, and performance improvement. The research method used is a qualitative approach with the aim of exploring and understanding effective decision-making models in improving employee performance. The results showed that systematic and data-driven decision-making models have a significant positive impact on improving employee performance.

Keywords: Decision-Making, Employee Performance, Achievement Of Company Goals

PENDAHULUAN

Di era yang kompetitif saat ini, tingkat persaingan antar pelaku usaha semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha untuk berinovasi dalam meningkatkan produktivitas dan pengambilan keputusan yang efektif. Perusahaan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi serta tuntutan pasar cenderung lebih sukses di dalam mencapai efisiensi operasional. Inovasi tidak sekedar terbatas pada pengembangan produk baru, namun juga mencakup perbaikan proses, penggunaan teknologi canggih, dan penerapan praktik manajemen yang lebih baik. Dengan memanfaatkan alat dan sistem yang modern, perusahaan dapat mengurangi waktu, biaya produksi dan meningkatkan kualitas pada output mereka. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk memenuhi permintaan dari pelanggan dengan lebih cepat dan efektif.

Kemampuan dalam berinovasi juga sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang efektif. Model pengambilan keputusan yang tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, keputusan yang diambil berdasarkan data dan analisis yang akurat dapat mengarah pada hasil yang lebih baik. Inovasi dalam pengumpulan dan analisis data memungkinkan untuk seorang pemimpin dalam mendapatkan informasi terkait perilaku konsumen, tren pasar, dan kinerja karyawan. Ini memungkinkan perusahaan menjadi lebih fleksibel dalam merespons perubahan

pasar, sehingga dapat mengambil keputusan strategis yang lebih tepat. Oleh karena itu, berinovasi dalam proses pengambilan keputusan bukan hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apa definisi Pengambilan Keputusan?
2. Apa saja Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas model pengambilan keputusan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan?
3. Bagaimana dampak dari penerapan model pengambilan keputusan kolektif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan?
4. Bagaimana cara mengukur keberhasilan model pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Tujuan Penulisan

1. Untuk menjelaskan definisi pengambilan keputusan.
2. Untuk mengidentifikasi berbagai model pengambilan keputusan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk Menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi model pengambilan keputusan.
4. Untuk Mengevaluasi dampak dari penerapan model pengambilan keputusan kolektif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk Merumuskan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan model pengambilan keputusan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Teori model pengambilan keputusan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai pendekatan yang melibatkan analisis rasional, kontrol emosi, serta pengaruh faktor sosial dan budaya dalam perusahaan. Adapun beberapa landasan teori yang relevan dalam konteks ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Pengambilan Keputusan Rasional (*Rational Decision-Making Model*)

Pengambilan Keputusan Rasional, merupakan proses pemilihan alternatif yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan menggunakan analisis yang cermat terhadap informasi yang ada, keputusan yang diambil diharapkan dapat memaksimalkan hasil positif dan meminimalkan risiko. Keputusan rasional dilakukan dengan memperhatikan pro dan kontra yang sedang terjadi. Yaitu dengan melakukan identifikasi masalah, menetapkan kriteria keputusan, mempertimbangkan kriteria keputusan, menghasilkan alternatif, serta melakukan evaluasi secara berkala.

2. Teori Pengambilan Keputusan Bounded Rationality (*Herbert Simon*)

Herbert Simon memperkenalkan istilah "bounded rationality" (Simon 1957b: 198; juga Klaes & Sent 2005) mengganti asumsi rasionalitas sempurna (perfect rationality) manusia sebagai makhluk homo economicus menjadi kapasitas agen berasionalitas terbatas dan terbatas. Herbert Simon mengembangkan konsep bounded rationality yang menyatakan bahwa pengambil keputusan sering kali terhambat oleh keterbatasan informasi, waktu, dan sumber daya. Bounded Theory memberikan pemahaman bahwa setiap orang tidak sepenuhnya rasional, akan tetapi untuk mencapai rasionalitas tersebut seseorang harus memiliki informasi terhadap pengambilan keputusan yang dibuatnya. Rasionalitas terbatas dan terbatas ini dapat memberikan gambaran bahwa manusia yang dipandang Homo-economicus tidak sepenuhnya selalu memandang untung ataupun rugi dalam mengambil keputusan dan setiap manusia masih punya naluri atau sikap yang mengutamakan kepentingan orang lain daripada diri sendiri dalam bertindak. Dalam konteks peningkatan

kinerja karyawan, teori ini mengajarkan bahwa pengambil keputusan juga harus mempertimbangkan keterbatasan yang ada dalam perusahaan dan juga mempertimbangkan solusi yang optimal meskipun tidak sempurna.

3. **Teori Pengambilan Keputusan Intuitif (*Intuitive Decision-Making*)**

Pengambilan keputusan intuitif mengacu pada keputusan yang diambil berdasarkan pengalaman dan perasaan instingtif, tanpa melalui proses analisis yang mendalam. Hal ini sering digunakan dalam situasi yang penuh ketidakpastian atau ketika waktu pengambilan keputusan yang terbatas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengambilan keputusan intuitif bisa berguna dalam menilai potensi atau perilaku dari individu yang tidak selalu tercermin dalam data atau kinerja historis.

4. **Model Keputusan Vroom-Yetton (*Vroom-Yetton Decision Model*)**

Vroom dan Yetton berpendapat bahwa struktur tugas mempunyai tuntutan yang dapat berubah-ubah untuk tugas rutin dan tidak rutin. Vroom dan Yetton membagi menjadi lima gaya kepemimpinan yang mengarah pada kontinum dari pendekatan otoritr (AI, AII) ke konsultatif (CI, CII) sampai ke pendekatan yang sepenuhnya partisipatif (GII). Dalam model keputusan Vroom-Yetton, menekankan betapa krusialnya keterlibatan semua pihak dalam membuat keputusan. Artinya pengambilan keputusan yang efektif tergantung pada situasi tertentu, dan pemimpin harus memutuskan seberapa besar keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Model ini mengedepankan penggunaan pendekatan partisipatif untuk meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.

5. **Teori Motivasi Herzberg (*Two-Factor Theory*)**

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan Herzberg's two factors motivation theory atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Artinya teori ini berhubungan dengan pengambilan keputusan dalam konteks manajerial yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, Herzberg membaginya menjadi dua kategori: faktor motivator (yaitu meningkatkan kinerja dan kepuasan) dan faktor higienis (yaitu dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak dipenuhi). Keputusan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mempertimbangkan kedua faktor ini dengan menyeimbangkan kebutuhan dasar dan motivasi intrinsik karyawan.

6. **Teori Pengambilan Keputusan Berbasis Nilai (*Value-Based Decision-Making*)**

Pendekatan ini berfokus pada nilai-nilai yang dipegang oleh individu atau organisasi dalam membuat keputusan. Keputusan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi akan meningkatkan keterlibatan dan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendefinisikan nilai-nilai yang ingin diterapkan dalam keputusan-keputusan yang diambil dan memastikan bahwa pengambilan keputusan tersebut sesuai dengan budaya dan tujuan perusahaan.

7. **Teori Pengambilan Keputusan Kelompok (*Group Decision-Making Theory*)**

Teori ini menekankan tentang pentingnya pengambilan keputusan kolektif atau kelompok untuk meningkatkan kualitas keputusan dan mengurangi bias individu. Dalam konteks organisasi, keputusan yang melibatkan tim atau kelompok dapat mengurangi kemungkinan keputusan yang keliru dan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Model ini menganggap bahwa kolaborasi dan komunikasi yang baik antar anggota tim sangat penting dalam mencapai keputusan yang optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan memahami model pengambilan keputusan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan

mendalam tentang pengalaman, persepsi, sikap karyawan dan manajer terkait proses pengambilan keputusan di tempat kerja. Lokasi penelitian akan dilakukan di beberapa perusahaan yang berbeda di sektor industri, dengan fokus pada berbagai tingkatan manajemen dan departemen untuk mendapatkan perspektif yang beragam.

Pengumpulan data ini juga melibatkan observasi langsung di lingkungan kerja untuk memahami dinamika interaksi tim dan proses pengambilan keputusan secara real-time. Selain itu, studi pustaka akan dilakukan untuk meninjau teori-teori dan model-model pengambilan keputusan yang telah ada, serta bagaimana teori tersebut dapat diterapkan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dianalisis menggunakan analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data serta mengaitkannya dengan literatur yang relevan.

Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini akan menerapkan penggabungan data dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan juga studi pustaka. Dengan cara ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang model pengambilan keputusan yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis tetapi juga aplikatif bagi praktik manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan (dalam Lunenburg, 2010). Definisi ini memiliki arti bahwa pengambilan keputusan adalah proses aktif yang melibatkan pemikiran kritis dan evaluasi. Tidak hanya memilih secara impulsif, tapi memilih berdasarkan pertimbangan yang matang untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan kita.

Sementara itu, menurut Wang dan Ruhe (2007) pengambilan keputusan adalah proses yang memilih pilihan yang lebih disukai atau suatu tindakan dari antara alternatif atas dasar kriteria atau strategi yang diberikan. Dan sedangkan Terry (1971) berpendapat bahwa, Pengambilan keputusan adalah pemilihan yang didasarkan pada kriteria tertentu atas dua atau lebih alternatif yang mungkin.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, pengambilan keputusan bisa disimpulkan bahwa Merupakan suatu pendekatan yang terstruktur untuk mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data atau informasi, mengevaluasi pilihan, dan memilih tindakan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas model pengambilan keputusan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, meliputi :

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas model pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, misalnya, cenderung melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap hasil keputusan. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih aktif berkontribusi dan mereka merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan juga kinerja secara keseluruhan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter yang memusatkan kekuasaan pada pemimpin dapat menghambat partisipasi karyawan dan menurunkan motivasi mereka. Ketidakterlibatan dalam

proses pengambilan keputusan sering kali menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya kinerja karyawan. Maka dari itu, pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks organisasi dan karakteristik tim untuk dapat mencapai hasil yang optimal dalam pengambilan keputusan.

2. Kepribadian Pembuat Keputusan

Faktor kepribadian pembuat keputusan memainkan peran penting dalam efektivitas model pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembuat keputusan yang memiliki kepribadian terbuka dan adaptif cenderung lebih baik dalam menerima masukan dari tim, yang dapat meningkatkan kolaborasi dan inovasi. Kepribadian ini memungkinkan mereka untuk mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum melakukan pengambilan keputusan, sehingga hasil yang diambil lebih komprehensif serta relevan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Selain itu, pemimpin dengan kepribadian yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi karyawan dan keterlibatan karyawan.

Begitu juga sebaliknya, pembuat keputusan dengan kepribadian yang cenderung otoriter atau tidak fleksibel akan menghambat proses pengambilan keputusan yang efektif. Mereka mungkin enggan mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan, sehingga dapat menyebabkan keputusan yang diambil tidak sesuai dengan realitas yang ada di lapangan. Hal ini akan berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, karena mereka merasa tidak dihargai atau diabaikan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, memahami kepribadian pembuat keputusan sangatlah penting untuk menciptakan model pengambilan keputusan yang efektif dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

3. Teknik pengambilan keputusan

Teknik ini digunakan dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi terhadap efektivitas model pengambilan keputusan, terutama di dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Salah satu teknik yang umum digunakan adalah model rasional, yang meliputi langkah-langkah sistematis seperti identifikasi masalah, pengumpulan data, pengembangan alternatif, dan evaluasi. Dengan mengikuti proses ini, manajer dapat membuat keputusan yang lebih informasional, sistematis, dan terukur. Sehingga dapat meningkatkan kemungkinan hasil yang positif bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, teknik seperti payoff tables dan decision trees juga bisa meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Payoff tables membantu manajer untuk membandingkan berbagai alternatif berdasarkan hasil yang diharapkan, sedangkan decision trees memungkinkan visualisasi dari kemungkinan hasil dan risiko terkait setiap alternatif. Teknik-teknik ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengevaluasi pilihan, sehingga bisa meminimalkan ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan.

Penerapan teknik-teknik ini tidak hanya membantu dalam memilih alternatif terbaik tetapi juga berkontribusi pada penerimaan keputusan oleh karyawan. Ketika karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan melihat bahwa teknik yang transparan digunakan, mereka cenderung lebih menerima hasilnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, karena mereka merasa dihargai dan diperhitungkan dalam proses tersebut.

4. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi efektivitas model pengambilan keputusan di dalam konteks peningkatan kinerja karyawan mencakup lingkungan ekonomi, peraturan pemerintah, dan juga persaingan industri. Lingkungan ekonomi yang stabil dan mendukung dapat memberikan informasi yang lebih baik bagi manajer dalam mengambil keputusan yang strategis. Sebaliknya, ketidakpastian ekonomi, seperti resesi maupun inflasi, dapat membatasi pilihan dan meningkatkan risiko dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan mungkin merasa tidak aman dan tidak termotivasi jika perusahaan tidak dapat beradaptasi dengan perubahan ekonomi yang akan datang.

Selain itu, dalam peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan industri juga memiliki peran penting. Kebijakan yang mendukung hak-hak karyawan, seperti halnya perlindungan kerja dan kesejahteraan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, sehingga dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Di sisi lain, peraturan yang tidak jelas dapat menimbulkan kebingungan dan menghambat produktivitas. Persaingan di industri juga sangat mempengaruhi keputusan manajerial perusahaan harus cepat beradaptasi dengan tren dan kebutuhan pasar agar tetap kompetitif, yang sering kali membutuhkan keputusan yang cepat dan tepat agar karyawan tetap memiliki kinerja tinggi.

Dampak dari penerapan model pengambilan keputusan kolektif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan

Penerapan model pengambilan keputusan kolektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dengan cara melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa didengar dan memiliki suara dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, hal ini akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan berhubungan positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan diakui.

Selain itu, pengambilan keputusan kolektif juga dapat memperkuat keadilan prosedural di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka melihat bahwa keputusan yang diambil juga mempertimbangkan berbagai perspektif dan kebutuhan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Cara mengukur keberhasilan model pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan

1. Menentukan metrik kesuksesan

Dengan menentukan metrik, merupakan langkah yang tepat untuk mengukur keberhasilan model pengambilan keputusan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metrik ini harus mencakup indikator kinerja utama (KPI) yang relevan, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan karyawan, dan efisiensi waktu. Dengan menggunakan metrik yang tepat dapat memudahkan perusahaan dalam menilai seberapa baik karyawan memenuhi target dan berkontribusi terhadap tujuan utama perusahaan. Misalnya, produktivitas dapat diukur melalui jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu, sementara kepuasan karyawan dapat dievaluasi melalui survei.

Sementara itu, metrik yang ditetapkan harus mampu memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan karyawan. Yaitu dengan adanya evaluasi secara berkala terhadap metrik ini agar memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merancang strategi pengembangan yang sesuai. Dengan menggunakan pendekatan ini perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang akan berdampak pada kontribusi pada pertumbuhan keseluruhan perusahaan.

2. Analisis Kualitatif dan kuantitatif

A. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif, berperan penting untuk mengevaluasi keberhasilan model pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan bernuansa terkait faktor-faktor yang berpengaruh. Pendekatan ini mencakup pengumpulan data dengan melalui metode seperti wawancara, menganalisis dokumen dan observasi. Studi kualitatif melibatkan pelaksanaan wawancara mendalam dengan karyawan untuk mengumpulkan wawasan tentang bagaimana model pengambilan keputusan telah memengaruhi proses kerja,

motivasi, dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Melalui analisis kualitatif, dapat memudahkan proses pengambilan keputusan dengan mengidentifikasi pemahaman konteks budaya dan sosial dalam perusahaan, efektivitas model yang dirasakan dari sudut pandang karyawan, dan tantangan atau hambatan apa pun yang muncul pada penerapannya. Dengan menganalisis data kualitatif ini, organisasi dapat memperoleh informasi sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

B. Analisis Kuantitatif

Metode ini menggunakan data yang berbentuk angka, untuk mengukur keberhasilan model pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode ini meliputi pengumpulan dan analisis data menggunakan statistik. Metode ini melalui survei yang dirancang khusus untuk mengumpulkan data produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas karyawan sebelum dan setelah implementasi model pengambilan keputusan.

Dengan menganalisis metrik seperti KPI (Key Performance Indicators) seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Dapat menilai secara objektif seberapa besar peningkatan kinerja karyawan. Analisis kuantitatif juga memungkinkan perbandingan hasil dengan target yang telah ditetapkan, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang keberhasilan model dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat diperlukan dalam mengukur efektivitas model pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengumpulkan data sebelum dan sesudah penerapan, dapat membandingkan perubahan yang terjadi. Data tersebut mencakup kinerja individu, seperti produktivitas, kualitas output, atau tingkat kesalahan. Selain itu, data terkait kepuasan kerja dan absensi juga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap. Dengan menganalisis data ini, kita dapat mengidentifikasi pola-pola tertentu dan mengukur sejauh mana model pengambilan keputusan telah berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengumpulan data yang berkelanjutan ini sangat diperlukan untuk melakukan evaluasi secara berkala. Apabila data menunjukkan bahwa model belum memberikan hasil yang diharapkan pada karyawan tertentu, maka kita dapat melakukan perubahan pada model atau dengan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, pengumpulan data tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai mekanisme umpan balik yang penting untuk terus meningkatkan efektivitas model pengambilan keputusan.

4. Evaluasi

Dengan melakukan evaluasi secara berkala, dapat mengukur sejauh mana model tersebut telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi ini melibatkan analisis data yang telah dikumpulkan, baik data kuantitatif maupun kualitatif. Apabila hasil evaluasi menunjukkan bahwa model belum memberikan hasil yang optimal, maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian, keputusan dapat terus ditingkatkan dan menjadi semakin efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi dapat membantu untuk mengukur keberhasilan dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Serta penyesuaian yang memungkinkan untuk terus meningkatkan pengambilan keputusan agar tetap efektif jangka panjang terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Pengambilan keputusan yang sistematis dan berbasis data memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan model-model pengambilan keputusan

yang terstruktur, manajer dapat mengidentifikasi masalah secara lebih akurat, mengevaluasi berbagai alternatif, dan dapat memilih solusi yang paling efektif. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa keputusan yang baik bukan hanya untuk meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, jurnal ini juga menyoroti pentingnya partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat memanfaatkan berbagai perspektif dan ide yang inovatif. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan responsif terhadap perubahan.

SARAN

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui pengambilan keputusan yang efektif sebaiknya menerapkan model pengambilan keputusan yang berbasis data dan sistematis. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan sistem pendukung keputusan, perusahaan dapat mengumpulkan dan menganalisis data kinerja karyawan secara real-time. Hal ini memungkinkan manajer untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan terinformasi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Selain itu, pelatihan bagi manajer dalam penggunaan alat analisis ini akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas keputusan yang diambil.

Perusahaan juga disarankan untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan menerapkan pendekatan partisipatif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Membangun budaya komunikasi terbuka di mana karyawan dapat memberikan masukan dan saran dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Meha, M., Ramadhan, M., & Nasution, J. (2023). ManBiz : Journal of Management & Business ManBiz : Journal of Management & Business. *Journal of Management & Busine*, 2(2), 122–133. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i1.602>
- Richard, O. (2021). Pengertian Pengambilan Keputusan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952, 2013–2015.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sudiantini, D., Oktaviany, D. N., Rahmasari, H., Veronika, J., Hasanah, S. R. N., & Putri, Z. A. (2023). Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mattel Indonesia. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(12), 41–50.
- Sugiyanto, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 5. No(1), 41–42.