

P-ISSN : 2655-9811, E-ISSN : 2656-1964  
J. Feasible., Vol. 5, No. 2, Agustus 2023 (114-123)  
©2019 Pusat Inkubasi Bisnis dan Kewirausahaan  
Universitas Pamulang (PINBIKUNPAM)

JURNAL ILMIAH  
**FEASIBLE**  
BISNIS, KEWIRAUSAHAAN & KOPERASI

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Affin Teknindo Sarana (ATS) Tangerang Selatan

Maswarni<sup>1\*</sup>, Nofiar<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
email: dosen0381@unpam.ac.id

Received 27 Juli 2023 | Revised 24 Agustus 2023 | Accepted 26 Agustus 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang Tangerang Selatan dengan populasi berjumlah 11 Orang, teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan angket/kuesioner dan menggunakan analisis SWOT dengan teknik analisis nya data collecting (pengumpulan data), data reduction (reduksi data), data display (penyajian data) dan classification data (pengelompokan data). Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang Tangerang Selatan meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS nya adalah 2,54 dan EFASnya adalah 3,27. Dengan demikian PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang Tangerang Selatan dapat disimpulkan bahwa PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang Tangerang Selatan berada pada kuadran I dengan menerapkan strategi agresif.

**Kata Kunci:** Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the problems faced by employees in improving their performance by optimizing human resource management strategies in improving the Performance of PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang South Tangerang with a population of 11 people, the sample technique used is the saturated sample technique. Data collection techniques used questionnaires and use SWOT analysis with data collecting techniques, data reduction, data display and data classification. The results of the SWOT analysis of the performance of PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang South Tangerang improved employee performance that the results of the IFAS and EFAS tables, it is known that his IFAS value is 2.54 and his EFAS is 3.27. Thus PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang South Tangerang it can be concluded that PT. Affin Teknindo Sarana (ATS), Pamulang South Tangerang is in quadrant I by implementing an aggressive strategy.*

**Keywords:** Human Resource Management Strategy; Employee Performance



## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang terarah dan jelas. Tujuan di-dirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang mayoritas saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku dari setiap individu. Pencapaian kerja yang diharapkan tersebut perusahaan penting untuk membuat strategi yang terukur dan teruji. Manajemen strategi adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi. Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai (Sedarmayanti,2014).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku dari setiap individu. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, b) Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi, dan c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design (Mangkunegara,2010).

Dari teori tersebut dapat di terapkan bahwa pencapaian kinerja yang baik salah satunya adalah faktor organisasi yaitu organisasi yang terdiri dari sumber daya,

kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design yang dalam hal ini adalah adalah penerapan disiplin dalam suatu perusahaan sangat penting dalam peningkatan kinerja, seorang karyawan dengan peraturan dan job deskripsi yang jelas akan lebih bersemangat untuk bekerja sebaliknya peraturan yang berubah rumah karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2006:126)

Kata "Strategi" berasal dari bahasa Yunani yaitu "Strategas" yang berarti "Generalship" atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana dalam memenangkan perang. Konsep ini relevan pada zaman dahulu yang sering diwarnai perang dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin sesuatu angkatan perang (Supratikno,2003). Menurut Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tidak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya (Rangkuti,2015). Manajemen strategi adalah apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi termasuk ketauladanan pemimpin, kejelasan pekerjaan dalam mendisiplinkan karyawan.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan Tinggi atau rendahnya disiplin karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta ber-



sikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri, motivasi terhadap karyawan atau dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kesesuaian imbalan dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan.

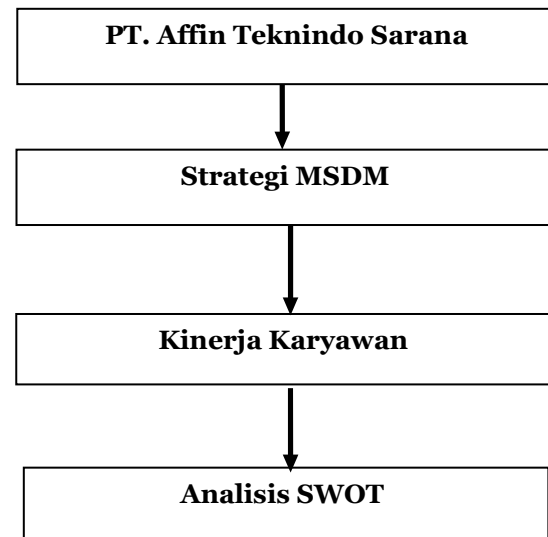
PT Affin teknindo Sarana (ATS) adalah perusahaan yang bergerak sebagai *Engineering, sales & maintenance for Plate Heat Exchanger* yang berdiri pada tahun 2018 dan beralamat di Pamulang tangerang Selatan.

Penerapan disiplin pada karyawan PT ATS masih terlihat belum stabil dan masih berubah ubah karena sistem kerja yang belum tertata rapi sehingga karyawan menjadi tidak disiplin dan kinerja belum maksimum bisa disebabkan karena usia perusahaan masih terlalu muda sehingga minimnya pengalaman dan aturan perusahaan masih uji coba sehingga dalam pelaksanaan kerja terlihat adanya karyawan yang mangkir dalam bekerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemukannya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin karyawan. Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatnya. Dengan seringnya karyawan tidak hadir untuk bekerja, efektifitas waktu menyelesaikan tugas pekerjaannya rendah.

Berdasarkan permasalahan di atas penelitian ini bertujuan untuk megkaji Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

pada PT.Affin Teknindo Sarana (ATS) Pamulang, Tangerang Selatan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Karena mengandalkan hasil wawancara pada karyawan perusahaan PT. Affin Teknindo Sarana (ATS) yang berjumlah 12 responden. Studi dokumentasi dilakukan pada arsip-arsip berupa laporan hasil wawancara dan dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini. Tujuannya untuk mengumpulkan, me-nyajikan serta menganalisis jawaban dari hasil wawancara serta data berdasarkan hasil dari dokumentasi yang dapat memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, untuk kemudian di proses dan dianalisis untuk kemudian menarik kesimpulan.

Untuk mendapatkan informasi penelitian digunakan FGD (Forum Group Discussion) terhadap partisipan/ responden. Analisa data yang digunakannya menggunakan Analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari Strength, Weakness, Opportunities dan Threts (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman), sedangkan analisis SWOT adalah iden-

tifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang tepat memaksimalkan kekuatan (*Strength*) dan peluang (*opportunities*) namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknes*) dan ancaman (*threats*) (Rangkuti, 2015). Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi: *data collecting* (pengumpulan data), *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *klasifikasi data* (penarikan kesimpulan dan klarifikasi).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*), dan peluang (*opportunity*, namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*treath*).

Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan dan lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada Pt. Affin Teknindo Sarana, maka disajikan data-data yang diperoleh mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

### Faktor Internal

#### Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan adalah kondisi internal yang menjunjung suatu organisasi untuk mencapai objektif yang diinginkan dan yang dimiliki adalah :

1. Memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya, PT. Affin Teknindo Sarana merupakan PT yang bergerak sebagai suplay dan servis terutama Plate Heat Exchanger

yang semua karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan.

2. Setiap bagian SDM dalam PT. Affin Teknindo Sarana sudah mendapatkan *jobdesk* yang jelas. Pemberian *jobdesk* sudah disesuaikan untuk bagian masing-masing dan dalam menjalankan *jobdesk* terdapat supervisor yang mengawasi.
3. karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

#### Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah kondisi internal yang menghambat organisasi yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT. Affin Teknindo Sarana

1. Kurangnya kekeluargaan, serta kurangnya tegur sapa yang ada di dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan lambat laun akan merasa bosan berada dalam ruangan tersebut.
2. Tidak adanya SOP, *jobdesk* yang diberikan kepada SDM masih belum terstandarisasi, SDM dalam mempelajari *jodesk* mereka dengan melihat secara langsung tindakan Senior/ Supervisor dalam *jobdesk* mereka.
3. Karyawan sering telat datang ke kantor, serta masih adanya karyawan yang mangkir saat jam kerja.

**Tabel 1. Faktor Lingkungan Internal Kekuatan/Strength**

Kekuatan	
S1	Memiliki SDM yang berpengetahuan ahli di bidangnya
S2	Setiap bagian SDM dalam PT sudah mendapatkan <i>jobdesk</i> yang jelas
S3	karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan



**Tabel 2. Faktor Lingkungan Internal Kelemahan/Weaknes**

Kelemahan	
W1	Kurangnya terbentuk sikap kekeluargaan diantara karyawan
W2	Kurangnya kekeluargaan antar divisi
W3	Karyawan sering telat datang ke kantor

**Faktor Eksternal**

**Peluang (*Opportunity*)**

Peluang (*opportunity*) adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objektifnya terdiri atas:

1. Segmen pasar yang besar, target pasar dalam memasarkan produk industri yang memadai karena hampir semua pabrik dalam proses nya menggunakan sistim pemanasan dan pendinginan
2. Adanya kerja sama dapat mendorong PT. Affin Teknindo Sarana dapat lebih baik dan cepat dalam pemasaran barang yang di jualnya.

**Ancaman (*Threath*)**

Ancaman (*Threath*) adalah kondisi eksternal yang menghambat suatu organisasi untuk mencapai objektifnya, yang dihadapi antara lain:

1. Adanya saingan PT. Affin Teknindo Sarana yaitu perusahaan dengan modal yang lebih besar
2. Perusahaan lain memiliki jaringan yang lebih luas

**Tabel 3. Faktor Lingkungan Eksternal Peluang Peluang/*Opportunity***

Peluang	
O1	Prospek pelayanan yang baik dari setiap SDM
O2	Memperbanyak bekerjasama dengan berbagai PT lain
O3	Adanya kerja sama yang baik

**Tabel 4. Faktor Lingkungan Eksternal Ancaman/Ancaman/*Threats***

Ancaman	
T1	Adanya saingan dar ipt lain
T2	Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada jual belikonsumen
T3	Adanya produk dari distributor makin mahal

**Matriks IFAS**

**Tabel 5. Matriks IFAS**

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
<b>Kekuatan (<i>Strengths</i>)</b>			
1. Memiliki SDM yang berpengetahuan ahli di bidangnya	0,27	3	0,8
2. Setiap bagian SDM dalam PT sudah mendapatkan jobdesk yang jelas	0,28	3	0,83
<b>Total</b>	<b>0,54</b>		<b>1,63</b>
<b>Kelemahan (<i>Weaknesses</i>)</b>			
3. Kurangnya terbentuk sikap kekeluargaan diantara karyawan	0,23	2	0,45
4. Kurangnya kekeluargaan antar divisi	0,23	2	0,47
<b>Total</b>	<b>0,35</b>		<b>0,92</b>
	<b>1</b>		<b>2,54</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variable *internal* Pasar Baru Stabat memiliki skor kekuatan 1,63

dan kelemahan memiliki skor 0,92. Sehingga total variable *internal* memiliki skor yaitu sebesar 2,54.

**Matriks EFAS**

**Tabel 6. Matriks EFAS**

Faktor eksternal	Bobot	Rating	Skor
<b>Peluang (<i>Opportunities</i>)</b>			
Prospek pelayanan yang baik dari setiap SDM	0,24	3	0,72
Memperbanyak bekerjasama dengan berbagai PT lainnya	0,27	4	1,10
<b>Total</b>	<b>0,51</b>		<b>1,82</b>
<b>Ancaman (<i>Threats</i>)</b>			
7. Adanya saingan dari PT lainnya	0,23	3	0,68
8. Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak Produktifitas Industri	0,26	3	0,78
<b>Total</b>	<b>0,49</b>		<b>1,46</b>
	<b>1</b>		<b>3,27</b>

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa variable *eksternal* Pasar BaruStabat memiliki peluang dengan skor

1,82. Dan skor ancaman mencapai 1,46. Sehingga total skor variable *eksternal* yaitu 3,27.

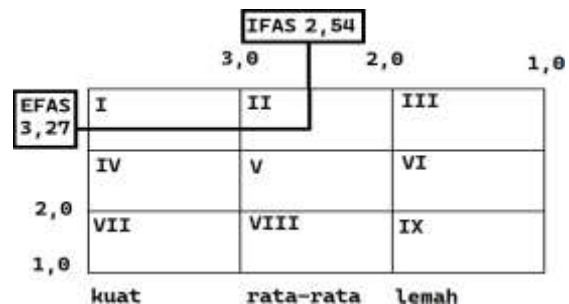
**Matrik IE**

**Tabel 7. Tabulasi Data Matrik IE**

No	IFAS	Pilihan jawaban responden					faktor	bobot	Rating	Skor
		5	4	3	2	1				
<b>Kekuatan</b>										
1	Memiliki SDM yang berpengetahuan ahli di bidangnya	5	16	3	6	2	32	0.27	3	0.80
2	Setiap bagian SDM dalam toko sudah mendapatkan jobdesk yang jelas	10	8	9	4	2	33	0.28	3	0.83
<b>Kelemahan</b>										
3	Kurangnya terbentuk sikap kekeluargaan diantara karyawan	5	8	6	4	4	27	0.23	2	0.45
4	Kurangnya kekeluargaan antar divisi	5	8	3	10	2	28	0.23	2	0.47
<b>Total</b>							120	1	2.54	
No	EFAS	Pilihan jawaban responden					faktor	bobot	Rating	Skor
		5	4	3	2	1				
<b>Peluang</b>										
5	Prospek pelayanan yang baik dari setiap SDM	10	16	3	2	3	34	0.24	3	0.72
6	Memperbanyak bekerjasama dengan berbagai toko online lainnya	20	8	6	4	1	39	0.27	4	1.10
<b>Ancaman</b>										
7	Adanya saingan dari toko online lain	5	12	6	8	1	32	0.23	3	0.68
8	Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada jual beli konsumen	10	16	3	8	0	37	0.26	3	0.78
<b>Total</b>							142	1	3.27	

Matriks IE digunakan untuk menyusun strategi umum serta jaringan yang lebih luas serta jaringan yang lebih luas, yakni melihat posisi dan arah pengembangan PT. Affin Teknindo Sarana . Pemetaan posisi PT. Affin Teknindo Sarana sangat penting untuk pemilihan alternative strategi. Matriks IE merupakan tahap pencocokan yang tahap lanjutan dari tahap masukan (input). Matriks IE menggunakan input dan dimensi yaitu total skor faktor internal dan total skor

faktor eksternal.



**Gambar 2. Matriks IE**

Berdasarkan hasil analisis faktor strategis internal dan analisis faktor strategis eksternal diperoleh nilai total skor faktor lingkungan internal sebesar 3,3 yaitu di atas nilai rata-rata 2,5 yang berarti posisi internalnya kuat. Sedangkan nilai total

skor faktor eksternal sebesar 3,65 yang berarti perusahaan merespon dengan baik kondisi eksternal baik peluang maupun ancaman. Gambar 2 menunjukkan matriks internal- eksternal PT. Affin Teknindo Sarana

**Hasil Matriks Internal Eksternal (IE)**

**Tabel 8. Matriks Internal Eksternal (IE)**

<b>EFAS</b>	<b>IFAS</b>	<b>KEKUATAN (S)</b> 1. Memiliki SDM yang berpendidikan ahli di bidangnya 2. Setiap bagian SDM dalam PT sudah mendapatkan jobdesk yang jelas	<b>KELEMAHAN (W)</b> 1. Kurangnya terbentuk sikap kekeluargaan diantara karyawan 2. Kurangnya kekeluargaan antardivisi
	<b>PELUANG (O)</b> 1. Prospek pelayanan yang baik dari setiapSDM 2. Memperbanyak bekerjasama dengan berbagai PT lainnya	<b>STRATEGI (SO)</b> 1. Memiliki SDM yang berpendidikan ahli di bidangnya 2. Setiap bagian SDM dalam PT sudah mendapatkan jobdesk yang jelas	<b>STRATEGI (WO)</b> 1. Prospek pelayanan yang baik dari setiapSDM 2. Memperbanyak bekerjasama dengan berbagai PT lainnya
	<b>ANCAMAN (T)</b> 1. Adanya saingan dariPT lain 2. Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada Produktifitas pabrik	<b>STRATEGI (ST)</b> 1. Memiliki SDM yang berpendidikan ahli di bidangnya 2. Setiap bagian SDM dalam toko sudah mendapatkan jobdesk yang jelas	<b>STRATEGI (WT)</b> 1. Adanya saingan dariPT lain 2. Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada produkjtifitas pabrik

**Diagram Cartecius Analisis SWOT**

**Analisis Strategi**

1. Strategi SO (*Strengths – Opportunities*)  
Dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Dapat dilakukan dengan Meningkatkan kerjasama dengan PT lainnya untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan PT. Affin Teknindo Sarana
2. Strategi ST (*Strengths – Threats*)  
Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh PT. Affin Teknindo Sarana untuk mengatasi ancaman. Dengan berdasarkan strategi dapat dilakukan dengan Lebih memperhatikan kualitas dan mutu pelayanan, meningkatkan respon terhadap keluhan

pelanggan, dan meningkatkan kualitas kinerja PT. Affin Teknindo Sarana .

3. Strategi WO (*Weaknesses – Opportunities*)  
Berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada. Dengan ini strategi yang dapat digunakan pada PT. Affin Teknindo Sarana yaitu dengan, mengembangkan program-program kerja berjangka panjang dan berkelanjutan, meningkatkan kenyamanan pelayanan, dan ketertiban agar produkjtifitas pabrik PT. Affin Teknindo Sarana semakin tinggi, mengembangkan fasilitas PT. Affin Teknindo Sarana Affin Teknindo Sarana dengan bantuan SDM yang ada, dan meningkatkan

sistem tata kelola toko dengan menggunakan teknologi dan komunikasi yang baik.

4. Strategi WT (*Weaknesses – Threats*)

Didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensive (bertahan) dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Dalam strategi ini pada PT. Affin Teknindo Sarana dilakukan dengan mengem-

bangkan program-program kerja PT, menetapkan strategi dengan pengelolaan PT yang lebih efisien dan efektif, dan meningkatkan komunikasi dan konsolidasi dengan para pegawai dan konsumen.

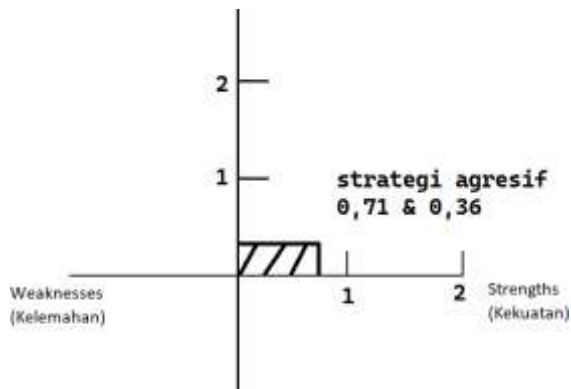
Berdasarkan hasil analisis matriks IFAS dan EFAS diatas dapat digambarkan bahwa posisi Pasar Baru saat ini yaitu:

**Tabel 9. Posisi PT. Affin Teknindo Sarana (AFFIN)**

IFAS		EFAS	
Kekuatan	1,63	Peluang	1,82
Kelemahan	0,92	Ancaman	1,46
<b>Hasil (X)</b>	<b>0,71</b>	<b>Hasil (Y)</b>	<b>0,36</b>

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa, analisis faktor IFAS lebih besar yaitu sebesar 0,71. Sedangkan analisis faktor EFAS yaitu 0,36. Apabila dirumuskan dalam diagram analisis SWOT ditunjukkan sebagai berikut:

*Opportunities (Peluang)*



*Threats (Ancaman)*

**Gambar 3. Analisis SWOT**

Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Affin Teknindo Sarana berada pada kuadran I dengan menerapkan strategi agresif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul Manajemen Strategi yang menyatakan bahwakuadran I merupakan situasi yang paling di-dambakan karena satuan bisnis menghadapi berbagai peluang lingkungan dan memiliki kekuatan yang mendorong

pemanfaatan berbagai peluang tersebut. Kuadran I ini merupakan situasi yang sangat menghubungkan, perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan analisis penelitian dapat mengambil disimpulkan bahwa Affin Teknindo Sarana(ATS) telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu; Strategi rekrutmen karyawan Affin Teknindo Sarana (ATS) sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan , pelatihan dan workshop, sistem penilaian kerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performasi.

Hasil analisis SWOT kinerja karyawan Affin Teknindo Sarana(ATS)



meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS nya adalah 2,54 dan EFAS nya adalah 3,27. Dengan demikian Affin Teknindo Sarana(ATS berada di Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa Affin Teknindo Sarana (ATS) berada pada kuadran I dengan menerapkan strategi agresif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul Manajemen Strategik yang menyatakan bahwa kuadran I merupakan situasi yang paling didambakan karena satuan bisnis menghadapi berbagai peluang lingkungan dan memiliki kekuatan yang mendorong pemanfaatan berbagai peluang tersebut. Kuadran I ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan, perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategik yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2014) Handbook of Human Resource Management. UnitedKingdom: Kogan Page
- Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- David, F. Robert. (2002). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhalindo. Dharma, Saepudin. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol, Jimmy L. (2014). A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Grasindo
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Handayaniingrat, Sukratikno. (2000). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hariandja, Mangkunegara. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P.H (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, Robert. S. (2009). *Perilaku Organisasi 1*. Jakarta: Salemba Empat. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. Cetakan ke-1. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Subki. (2003). *Manajemen sumber daya manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Math, L. Robin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moelong, Lex. d. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpin dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.



- Nawawi, Zuhriana M. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.
- Patlima, Hamid. (2013). *Metode Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rangkuti, Fredy. (2015). *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Riduan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sabardi, Agus. (2001). *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Saefullah, Edi. T. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Perneradamedia Group.
- Sarwono, Sarlito. W. (1993). *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*. Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Shadily, Jhon. Mangkubumi. (1996). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, P.Sondang (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

