

Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Interpan Passifik Makassar)

Muh. Kusnady Tabsir
STIE Pembangunan Indonesia

ABSTRAK

Secara umum bahwasanya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pertama strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Interpan Passifik. Kedua untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuantitatif penulis juga menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Dari hasil analisis didapat strategi pertumbuhan atau *growth oriented strategy*, strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil kesempatan dan peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal. Strategi ini dipilih karena hasil perhitungan berada pada kuadran I dimana total *weighted score* kekuatan-kelemahan 2.710504 sedangkan total *weighted score* peluang-ancaman 2.653142. Posisi pada kuadran ini sangat menguntungkan dan dapat diterapkan secara maksimal.

Kata Kunci : Strategi, Manajemen, Kinerja, Analisis SWOT

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja dalam peningkatan perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,

dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat

lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 : 44).

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. (Prawirosentono, 1999; Rivai dan Basri, 2005; Sedarmayanti, 2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Simamora (2001), ada tiga faktor yaitu: faktor individual (keahlian dan kemampuan, latar belakang, demografi), faktor psikologi (attitude, personality, persepsi, motivasi, pembelanjaan) dan faktor organisasi (kepemimpinan, sumber daya, penghargaan), struktur, dan desain pekerjaan. Selain kompetensi individu, Simanjuntak (2005), membedakan dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Secara lebih spesifik, Nitisemito (1998), menambahkan lingkungan kerja yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas, misalnya pewarnaan, kebersihan, ruang gerak, cahaya, ventilasi, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemui pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam

istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin pegawai.

Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. dengan seringnya pegawai tidak datang kerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, pegawai yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan dalam bentuk angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang dilaksanakan (Suharsimi Arikanto, 2006:51).

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006,118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

a. Pengamatan (Observation)

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini digunakan sebagai langkah awal dengan melihat secara langsung objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data tentang kondisi PT Interpan Passifik Makassar terfokus pada gambaran sumber daya manusia, kinerja karyawan dan penerapan manajemen sumber daya manusia.

b. Wawancara (Interview)

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode

wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

c. Dokumentasi

Merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Jadi, dokumen merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disimpan atau didokumentasikan seperti dokumen, soft file, data otentik dan arsip lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai pelengkap dari data yang diperoleh dalam kegiatan wawancara dan observasi.

d. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Analisis SWOT Peningkatan Kinerja Karyawan PT Interpan Passifik Makassar

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 bersama 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. Interpan Passifik Makassar, 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.

a. Rekapitulasi Faktor Internal

Berikut ini hasil rekapitulasi terhadap faktor internal PT. Interpan Passifik Makassar yaitu faktor kekuatan internal yang terdiri dari kekuatan (*Strenght*) dan kelemahan (*Weakness*).

1. Kekuatan (*Strenght*)

Kekuatan adalah kondisi internal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai objectif yang diinginkan yang dimiliki adalah:

a) Memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya, PT Interpan Passifik Makassar merupakan Perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang bursa saham internasional yang mana pada saat ini total Sumber Daya Manusia yang ada sebanyak 1.428 pada tahun 2017 dan semua karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan.

b) PT Interpan Passifik Makassar menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis MKE, perusahaan menerapkan sistem teknologi dan informasi secara menyeluruh. Sistem TI tersebut mencakup implementasi ERP (Enterprise Resource Planning), SSU (Shared Service Unit), dan Migrasi TOS (Terminal Operating System) serta sistem kinerja karyawan di lakukan berdasarkan sistem kinerja elektronik (MKE).

2. Kelemahan (*weakness*)

Kelemahan adalah kondisi internal yang menghambat organisasi untuk mendapat objektif yang diinginkan yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan pada PT Interpan Passifik Makassar.

➤ Kurangnya kekeluargaan, jumlah karyawan dalam satu divisi terdapat 20-40 karyawan, namun kurangnya tegur sapa yang ada di dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan lambat laun akan merasa bosan berada dalam ruangan tersebut.

- Terdapat sistem perekrutan yang dilakukan dengan metode lokal berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan sehingga terdapat kecemburuan sosial yang timbul di antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam

istirahat karena disaat jam istirahat telah tiba masih banyak karyawan yang berada dalam ruangan untuk menyelesaikan kegiatannya, namun ketika jam istirahat telah usai masih banyak karyawan yang berada di luar ruangan/perusahaan.

Tabel 4.1

Faktor Lingkungan Internal Kekuatan Kekuatan/Strenght

| | Kekuatan |
|----|---|
| S1 | Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli dibidangnya |
| S2 | System penilaian kerja menggunakan system berbasis MKE |
| S3 | Setiap tahun perusahaan memberikan reward berupa kompensasi yang di berikan kepada pegawai terbaiknya |

Tabel 4.2

Faktor Lingkungan Internal Kelemahan Kelemahan/Weakness

| | Kelemahan |
|----|---|
| W1 | Kurangnya kekeluargaan antar divisi |
| W2 | Adanya system perekrutan yang dilakukan melalui seleksi lokal |
| W3 | Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat |

b.

ekapitulasi Faktor Eksternal

Berikut ini beberapa rekapitulasi terhadap faktor eksternal PT Interpan Passsifik Makassar yaitu faktor kekuatan eksternal yang terdiri dari peluang (Opportunity) dan ancaman (treath) yang dihadapi.

- 1) **Peluang (*Opportunity*)**
Peluang (opportunity) adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu organisasi untuk mencapai
- 2) **Ancaman (*Treath*)**
Ancaman (*treath*) adalah kondisi eksternal yang menghambat suatu

organisasi untuk mencapai objektifnya,R yang dihadapi antara lain:

Adanya saingan dari perusahaan pialang lainnya, Teknologi yang terus berkembang. Dengan zaman yang modren sekarang ini, semua serba menggunakan teknologi dan sistem informasi yang canggih,berkembangnya teknologi akan dalam menjalankan kegiatan guna mencapai visi dan misi perusahaan.

Berikut adalah faktor eksternal kekuatan dan kelemahan pada PT Interpan Passsifik Makassar.

Tabel 4.3

**Faktor Lingkungan Eksternal Peluang
Peluang/Oportunity**

| | Peluang |
|----|--|
| O1 | Segmen pasar yang besar |
| O2 | Prospek pialang yang bagus |
| O3 | Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi |

Tabel 4.4

**Faktor Lingkungan Eksternal Ancaman
Ancaman/Threats**

| | Ancaman |
|----|---|
| T1 | Adanya saingan dari perusahaan swasta |
| T2 | Teknologi yang terus berkembang |
| T3 | Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor-impor |

2. Hasil Penilaian Skor Faktor Eksternal dan Faktor Internal Strategi PT Interpan Passsifik Makassar

Langkah ini merupakan langkah terakhir dari tahap pengumpulan data, tahap ini adalah pemberian nilai skor terhadap faktor internal dan eksternal PT Interpan Passsifik Makassar

Tabel 4.5

**Hasil Penilaian Skor Faktor Internal PT Interpan Passsifik Makassar
Kekuatan/Stenght**

| | Kekuatan | Bobot |
|----|--|-------|
| S1 | Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli dibidangnya | 3 |
| S2 | System penilaian kerja menggunakan system berbasis MKE | 4 |
| S3 | Setiap tahun perusahaan memberikan reward berupa kompensasi yang diberikan kepada pegawai terbaiknya | 3 |

Kelemahan/weakness

| | Kelemahan | Bobot |
|----|---|-------|
| W1 | Kurangnya kekeluargaan antar divisi | 1 |
| W2 | Adanya system perekrutan yang dilakukan melalui seleksi local | 2 |
| W3 | Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat | 2 |

Tabel 4.6

**Hasil Penilaian Skor Faktor Eksternal PT Interpan Passsifik Makassar
Peluang/Oppportunity**

| | Peluang | Bobot |
|--|---------|-------|
|--|---------|-------|

| | | |
|----|--|---|
| O1 | Segmen pasar yang besar | 4 |
| O2 | Prospek pialang yang sangat bagus | 3 |
| O3 | Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi | 3 |

Ancaman/Threats

| | Ancaman | Bobot |
|----|---|-------|
| T1 | Adanya saingan dari perusahaan pialang lainnya | 2 |
| T2 | Teknologi yang terus berkembang | 1 |
| T3 | Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor-impor | 2 |

Tahap 1: Tahap input data PT Interpan Passifik Makassar Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, tahap selanjutnya adalah menginput data-data tersebut kedalam penentuan bobot dengan perbandingan berpasangan baik untuk faktor internal maupun untuk faktor eksternal PT Interpan Passifik Makassar. Kemudian hasil dari tabel penentuan bobot tersebut dinormalisasi agar diperoleh bobot akhir yang akan dipergunakan dalam Matriks IFAS dan EFAS

Tabel 4.7
Penentuan Bobot dengan Perbandingan Berpasangan Faktor Internal

| | | S1 | S2 | S3 | W1 | W2 | W3 | TTL |
|---------|--|------|-------|------|------|-------|--------|-------|
| S1 | Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya | 1,00 | 3,00 | 0,25 | 1,00 | 3,00 | 3,00 | 11,25 |
| S2 | System penilaian kerja menggunakan system berbasis MKT | 0,33 | 1,00 | 0,25 | 1,00 | 3,00 | 0,50 | 6,08 |
| S3 | Setiap Tahun Perusahaan memberikan reward berupa kompensasi kepada karyawan terbaiknya | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 21,0 |
| W1 | Kurangnya rasa kekeluargaan antar divisi | 1,00 | 1,00 | 0,25 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 5,25 |
| W2 | Adanya system perekrutan yang dilakukan melalui seleksi | 0,33 | 0,33 | 0,25 | 1,00 | 1,00 | 0,50 | 3,42 |
| W3 | Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat | 0,33 | 2,00 | 0,25 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 6,58 |
| TT L | | 7,00 | 11,33 | 2,25 | 9,00 | 14,00 | 103,00 | 5,58 |

IFAS

Data diatas hasil perhitungan dengan penjumlahan bobot atas jawaban respon dengan fungsi IF sehingga dapat dijadikan acuan dalam menghitung normalisasi data internal sehingga dapat dihitung normalisasi faktor internal sebagai berikut:

Tabel 4.8

Normalisasikan Faktor Bobot Internal PT Interpan Passifik Makassar

| | | S1 | S2 | S3 | W1 | W2 | W3 | TTL | Bobot |
|------------------|---|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| S1 | Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya | 0,14 | 0,26 | 0,11 | 0,11 | 0,21 | 0,30 | 0,14 | 0,1907 |
| S2 | System penilaian kerja menggunakan system berbasis MKE | 0,05 | 0,09 | 0,11 | 0,11 | 0,21 | 0,05 | 0,62 | 0,1037 |
| S3 | Setiap tahun perusahaan memberikan reward berupa beasiswa S2 keluar negeri yang diberikan kepada pegawai terbaiknya | 0,57 | 0,53 | 0,44 | 0,44 | 0,29 | 0,40 | 2,50 | 0,4165 |
| W1 | Kurangnya kekeluargaan antar devisi | 0,14 | 0,09 | 0,11 | 0,11 | 0,07 | 0,10 | 0,62 | 0,1041 |
| W2 | Adanya system perekrutan yang dilakukan melalui seleksi local | 0,05 | 0,03 | 0,11 | 0,11 | 0,07 | 0,05 | 0,42 | 0,0701 |
| W3 | Karyawan kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat | 0,05 | 0,18 | 0,11 | 0,11 | 0,14 | 0,10 | 0,69 | 0,1149 |
| TTL BOBOT | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 6,00 | 1,00 |

NORMALISASI

Tabel 4.9
Penentuan Bobot dengan Perbandingan Berpasangan faktor Eksternal
PT Interpan Passifik Makassar

EFAS

| | | S1 | S2 | S3 | W1 | W2 | W3 | TTL |
|------------|---|------|------|------|------|------|-------|------------|
| O1 | Segmen pasar yang besar | 1,00 | 0,33 | 4,00 | 0,50 | 1,00 | 0,50 | 7,33 |
| O2 | Prospek pialang yang sangat bagus | 3,00 | 1,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 3,00 | 14,00 |
| O3 | Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi | 0,25 | 0,33 | 1,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 10,58 |
| T1 | Adanya saingan dari perusahaan pialang lainnya | 2,00 | 0,33 | 0,33 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 6,67 |
| T2 | Teknologi yang terus berkembang | 1,00 | 1,00 | 0,33 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 5,33 |
| T3 | Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor impor | 2,00 | 0,33 | 0,33 | 0,50 | 1,00 | 1,00 | 5,17 |
| TTL | | 9,25 | 3,33 | 9,00 | 9,00 | 8,00 | 10,50 | 49,08 |

Data diatas adalah hasil perhitungan dengan penjumlahan bobot atas jawaban responden dengan fungsi IF sehingga dapat dijadikan acuan dalam menghitung normalisasi faktor eksternal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Normalisasi Bobot Faktor Eksternal
PT Interpan Passifik Makassar
NORMALISASI

| | | S1 | S2 | S3 | W1 | W2 | W3 | TTL | BOBOT |
|--------------------|---|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| O1 | Segmen pasa yang besar | 0,11 | 0,10 | 0,44 | 0,06 | 0,13 | 0,05 | 0,88 | 0,1468 |
| O2 | Prospek pialang yang sangat bagus | 0,32 | 0,30 | 0,33 | 0,33 | 0,13 | 0,29 | 1,70 | 0,2386 |
| O3 | Banyak kerjasama dengan berbagai instansi | 0,03 | 0,10 | 0,11 | 0,33 | 0,38 | 0,29 | 1,23 | 0,2054 |
| T1 | Adanya saingan dari perusahaan pialang lainnya | 0,22 | 0,10 | 0,04 | 0,11 | 0,13 | 0,19 | 0,78 | 0,1300 |
| T2 | Teknologi yang terus berkembang | 0,11 | 0,30 | 0,04 | 0,11 | 0,13 | 0,10 | 0,78 | 0,1294 |
| T3 | Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor-impor | 0,22 | 0,10 | 0,04 | 0,06 | 0,13 | 0,10 | 0,63 | 0,1048 |
| TOTAL BOBOT | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 6,00 | 1,0000 |

Hasil dari pembobotan ini adalah sebagai acuan perhitungan IFAS dan EFAS sebagai dasar penentuan strategi penentuan kebijakan dengan analisis SWOT.

c.

M

atriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

Dalam matriks IFAS ini, data yang diperoleh adalah data yang berasal daritabel normalisasi bobot faktor internal PT Interpan Passifik Makassar dan juga data yang diperoleh dari kuesioner penilaian skor faktor internal PT. Interpan Passifik Makassar.

Tabel 4.11
Mariks IFAS PT Interpan Passifik Makassar
Internal Factors Analysis (IFAS)

| Strength | Bobot | Rating | Bobot rating |
|--|--------------|---------------|---------------------|
| Memiliki SDM yang berpengetahuan dan ahli dibidangnya | 0,1907 | 3 | 0,572035 |
| System penilaian kerja menggunakan system berbasis MKE | 0,1037 | 4 | 0,414908 |
| Setiap tahun perusahaan memberikan reward berupa kompensasi yang diberikan kepada pegawai terbaiknya | 0,4165 | 3 | 1,249486 |
| Sub total(Strength) | | | 2,236430 |

| Weakness | Bobot | Ranting | Bobot ranting |
|--|--------------|----------------|----------------------|
| Kurangnya kekeluargaan antar divisi | 0,1041 | 1 | 0,104124 |
| Adanya system perekrutan yang dilakukan melalui seleksi local | 0,0701 | 2 | 0,140227 |
| Karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan jam istirahat | 0,1149 | 2 | 0,229723 2 |
| Sub Total Weakness) | | | 0,474074 |
| Total IFAS | 1,00 | | 2,710504 |

Berdasarkan data diatas bahwa nilai kekuatan (*strength*) adalah nilai tertinggi untuk Matriks IFAS dengan jumlah **2.236430** dibandingkan dengan faktor kelemahan (*weakness*) adalah **0.474074**, maka nilai yang dapat disajikan dasar kebijakan adalah nilai kekuatan (*strength*).

d. Matriks EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

Di dalam Matriks EFAS ini, data yang diperoleh adalah data yang berasal dari tabel normalisasi bobot faktor eksternal PT Interpan Passifik Makassar Medan dan juga data yang diperoleh dari kuesioner penilaian faktor eksternal PT Interpan Passifik Makassar

Tabel 4.12

**Matriks EFAS PT Interpan Passifik Makassar
Eksternal Factors Analysis (EFAS)**

| Opportunity | Bobot | Rating | Bobot rating |
|--|--------------|---------------|---------------------|
| Segmen pasar yang besar | 0,1468 | 4 | 0,587151 |
| Prospek pialang yang sangat bagus | 0,2836 | 3 | 0,850853 |
| Banyak bekerja sama dengan berbagai instansi | 0,2054 | 3 | 0,616093 |
| Sub total(Opportunity) | | | 2,054097 |

| Threat | Bobot | Ranting | Bobot ranting |
|---|--------------|----------------|----------------------|
| Adanya saingan dari perusahaan pialang | 0,1300 | 2 | 0,259947 |
| Teknologi yang terus berkembang | 0,1294 | 1 | 0,129416 |
| Penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor-impor | 0,1048 | 2 | 0,209682 |
| Sub Total (Threat) | | | 0,599045 |
| Total IFAS | 1,00 | | 2,653142 |

Berdasarkan data diatas bahwa nilai kesempatan (*Oportunity*) adalah nilai tertinggi untuk Matriks EFAS adalah dengan jumlah **2.054097** dibandingkan dengan faktor ancaman (*Threat*) adalah **0.599045**, maka nilai yang dapat di jadikan dasar kebijakan adalah nilai kesempatan (*Oportunity*).

Tahap II: Tahap Pencocokan Data PT Interpan Passifik Makassar

Dalam tahap pencocokan ini, digunakan dua metode yaitu matriks internal eksternal dan diagram matriks SWOT. Hal ini dilakukan agar diperoleh strategi yang benar-benar dapat untuk dijalankan oleh PT Interpan Passifik Makassar.

e. Hasil Matriks Internal Eksternal (IE)

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|------------|
| | | Kekuatan Eksternal Kekuatan Internal | | |
| | | KUAT | RATA-RATA | LEMAH |
| | | (3,0-4,0) | (2,0-2,99) | (1,0-1,99) |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Sedang</div> (2,0-2,99) | I.GROWTH | II.GROWTH | III.GROWTH | |
| | Konsentrasi melalui Integrasi Vertikal | Konsentrasi melalui Integrasi Horizontal | Turn around | |
| | IV.STABILITY | V.GROWTH | VI.VETRENCHMENT | |
| | Hati-Hati | Konsentrasi melalui Integrasi Horizontal | Captive Company atau Divestment | |
| | | STABILITY | Tidak ada perubahan profit strategi | |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Rendah</div> (1,0-1,99) | VII.GROWTH | VIII.GROWTH | IX.RETRENCHMENT | |
| | Disfersifikasi Konsentrik | Disfersifikasi Konglomerat | Bangkrut Likuiditas | |

Berdasarkan hasil dari tabel IFAS (Tabel 4.11) dan tabel Matriks EFAS (Tabel 4.12), diketahui bahwa nilai IFASnya adalah **2.710504** dan EFASnya adalah **2.653142**. Dengan demikian PT Interpan Passifik Makassar berada di sel V, yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada *Growth Stability Strategy* yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategidalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah

diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

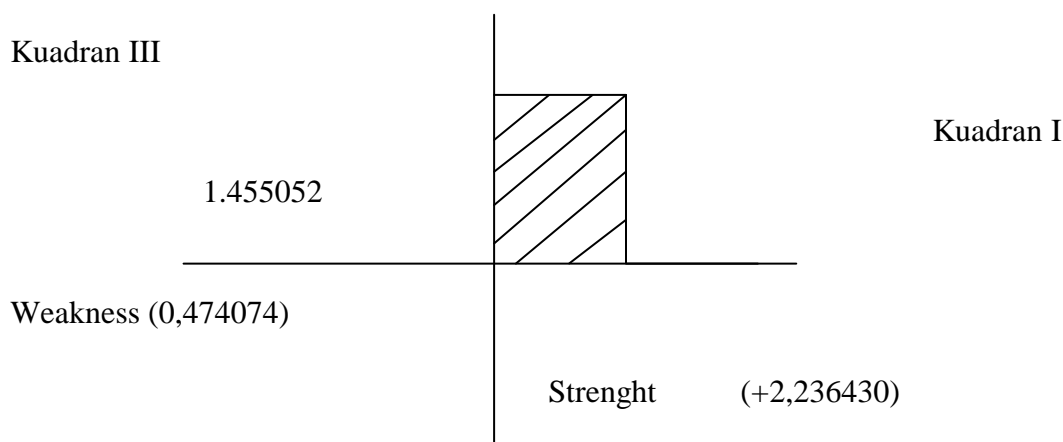
f. Diagram Cartecius Analisis SWOT

Dari hasil analisis tabel 4.13 IFAS, faktor kekuatan dan kelemahan memiliki

total skor **2.710504** yang berarti bahwa PT Interpan Passifik Makassar berada pada titik tinggi rata-rata dalam usahanya menjalankan strategi memanfaatkan kekuatan untuk mengatasi kelemahan. Dari hasil analisis pada tabel 4.14 EFAS, faktor peluang dan ancaman memiliki total skor **2.653142** yang berarti PT Interpan Passifik Makassar berada pada titik rata-rata usahanya untuk menjalankan strategi pemanfaatan peluang dan menghindari ancaman.

Selanjutnya nilai total skor dari masing-masing faktor dapat dirincikan *Strength* 2.236430, *Weakness* 0.474074, *Opportunity* 2.054097 dan *Treath* 0.599045, maka diketahui selisih total skor faktor *Strength* dan *Weakness* (+) 1.762356. sedangkan selisih total skor faktor *Opportunity* dan *Treath* (+) 1.455052. di bawah ini merupakan gambar diagram Cartesius Analisis SWOT:

Opportunity (+2.054097)



Gambar 4.3 PT Interpan Passifik Makassar

1. Diagram Cartesius Analisis SWOT

Dari gambar diagram cartesius di atas, sangat jelas menunjukkan bahwa PT Interpan Passifik Makassar berada pada kuadran *growth* dimana kuadran tersebut merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan agresif (*Growth oriented Strategy*). Strategi ini menandakan perusahaan yang kuat dan mampu untuk berkembang dengan mengambil kesempatan atau peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal.

2. Matriks SWOT

Matriks SWOT merupakan alat yang dipakai untuk mengukur faktor-faktor strategi perusahaan. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dimiliki. Matriks ini dapat menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif yang dapat dilihat dari tabel 4.15.

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua kombinasi faktor tersebut ditunjukkan dalam diagram hasil analisis SWOT. Berikut analisa penulis berdasarkan matriks SWOT.

- a. Strategi SO (*Strength-Opportunity*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal *Strenght* dan faktor eksternal *Opportunity*. Strategi ini dibuat atas pemikiran para eksekutif perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang ditempuh oleh PT Interpan Passifik Makassar adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan strategi promosi sehingga dapat menarik semua target pasar
- 2) Mempertahankan pelanggan dengan meningkatkan pelayanan yang baik.
- 3) Menambahkan mitra kerja baru untuk meningkatkan kepuasan.

b. Strategi ST (*Strenght-Threath*)

Stretegi ini merupakan gabungan dari faktor internal *Strnght* dengan faktoreksternal *Treath*. Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi segala ancama dari luar. Strategi ST yang ditempuh oleh PT Interpan Passifik Makassar sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan sistem pelayanan baik secara online ataupun offline
- 2) Meningkatkan sistem teknologi informasi dan menglola jaringan sosial yang lebih luas

c. Strategi WO (*Weakness-Opportunity*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal *Weakness* dengan faktor eksternal *Opportunity*, strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengurangi kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan. Strategi WO yang ditempuh PT Interpan Passifik Makassar adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan hubungan kerja sama antar divisi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan
- 2) Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi sistem perekrutan secara terbuka.
- 3) Memberikan reward kepada karyawan yang selalu disiplin

d. Strategi WT (*Weakness-Treath*)

Strategi ini merupakan gabungan faktor internal *Weakness* dan faktoreksternal *Treath*. Strategi ini didasarkan pada aktivitas yang sifatnya defensive dan berusaha menghindari kemungkinan adanya ancaman dari luar untuk mengurangi kelemahan perusahaan, strategi WT yang ditempuh PT Interpan Passifik Makassar adalah sebagai berikut:

- 1) Membentuk tim kerjasama antar divisi dalam menghadapi saingan dari perusahaan swasta.
- 2) Menjaga kestabilan dalam mempertahankan pelanggan

Tabel 4.13
MATRIK SWOT

| | | |
|---|--|--|
| EFAST IFAS | STRENGHT (S) Daftar semua kekuatan yang dimiliki | WEAKNESSES (W) Daftar semua kelemahan yang dimiliki |
| OPPORTUNITIES(O) Daftar semua peluang yang dapat diidentifikasi | STRATEGI SO Gunakan semua kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada | STRATEGI WO Atasi semua kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada |
| THREATH (T) Daftar semua ancaman yang dapat diidentifikasi | STRATEGI ST Gunakan semua kekuatan untuk menghindari semua ancaman | STATEGI WT Tekan semua kelemahan dan cegah semua ancaman |

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Interpan Passifik Makassar telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Interpan Passifik Makassar sesuai dengan kebutuhan, 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 manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi.

Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT Interpan Passifik Makassar meningkatkan kinerja karyawan bahwa hasil dari tabel Matriks IFAS dan EFAS, diketahui bahwa nilai IFAS nya adalah 2.710504 dan EFAS nya adalah 2.653142. Dengan demikian PT Interpan Passifik Makassar berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada *GrowthStability Strategy* yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbanganstrategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang

dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**
Sebaiknya sistem perekrutan karyawan PT Interpan Passifik Makassar dilakukan dengan sistem perekrutan terbuka baik secara langsung ataupun secara online melalui akun web.
Dengan perkembangan sistem teknologi yang semakin pesat maka sistem informasi dan teknologi di PT Interpan Passifik Makassar harus lebih di kembangkan agar lebih memudahkan dalam melakukan suatu kegiatan.
2. **Bagi Karyawan**
Bagi karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi kepentingan perusahaan. Lebih meningkatkan kedisiplinan, sebab disiplin adalah suatu kebiasaan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja. Memanfaatkan dan berlomba-lombalah dalam memperoleh reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih memotivasi diri dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2018 .
- Fahmi, Irham. *Kewirausahaan: Teori, Kasus dan Solusi*, Bandung: Alfabeta. 2013.

- Kertajaya, Hermawan. *Syaria. h Marketing*, Jakarta: Mizan. 2008.
- Kuswandi. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, Jakarta: Elex Media Komputindo. 2004.
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama. 2010.
- Mangkuprawira. *Manajemen sumber dayamanusia Strategik*. Jakarta: GhaliaIndonesia. 2003
- Mardiah, Nila. *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Persfektif Islam*, Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.
- Marno dan Trio Supriyanto. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: PT. Refika Aditama. 2008.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Alfabeta. 2016.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2008.
- Zuhrinal M. *Pengantar Bisnis*, Medan: Perdana Publishing. 2015.
- Pabunda, Mohammad. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Patlima, Hamid. *Metode Kualitatif* , Bandung: Alfabeta. 2013.
- Rangkuti, Freddy, David. *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Prenhalindo. 2002.
- Analisis SWOT Teknik membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti*
- Schermerhorn, John R. *Management*, New York: John Wiley. 2011.
- Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, Bandung: Refika Aditama. 2014.
- Siagian, P Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2010.
- Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga. 2010.
- Suhartini. *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis BebanKerja*, Makassar: Alauddin University Press. 2012.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. 2010.
- Usmara,Usi.*Implementasi Manajemen Strategi: Kebijakan dan Proses*, Yogyakarta: Amara Book. 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinera*,Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Yonder, Dale. *MemahamiGood Goverment Dalam Persfektif Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gava Media.
- Dipang, Ladfia. 2013. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia dalamPeningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*”,Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 September.
- Halim, Rahmawati. 2014. “*Analisis trategi Peningkatan Kinerja BagianSekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banggai*” dalam Jurnal Academic Fisip Unted, Vol. 06 No. 01 Februari.
- Harahap,Isnaini. 2019. “*Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*”, Jurnal At-Tawassuth: Volume IV No. 1 Januari-Juni 2019
- Aruperes,Dinny M. 2018. “*Strategi Pengembangan Sumber Daya ManusiaDalam Rangka Peningkatan*

- Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung*” Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Mirsal. 2017. “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar*” Skripsi, Jurusan Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Pata, Rahmi. 2017. “*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*”, Tesis, Konsentrasi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
- RA, Widya. 2014. “*Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangka Surabaya*”. Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Ramadhan, Rivian. 2013. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. PUSR I (PERSERO) Palembang*”, skripsi, Palembang: Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.