

# ANALISIS SDM GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE SWOT DAN *QUANTITATIVE STRATEGIC PLANNING MATRIX (QSPM)* DI PT. INDO SADANG FABRIKATOR

<sup>1</sup>.Agung Widarman, M.T., <sup>2</sup>. Rohim, ST, <sup>3</sup>. Haris Sandi Yudha, M.T.

Teknik Industri, STT Wastukencana Purwakarta

1. [agung@stt-wastukencana.ac.id](mailto:agung@stt-wastukencana.ac.id), 2. [tirohim33@gmail.com](mailto:tirohim33@gmail.com), 3. [sandi@stt-wastukencana.ac.id](mailto:sandi@stt-wastukencana.ac.id)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dan untuk mengetahui hasil analisis QSPM terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah matriks IFE, matriks EFE, matriks IE, Analisis SWOT dan QSPM. Setelah mengetahui kondisi internal dan eksternal perusahaan, maka dapat diperoleh hasil matriks IFE dan EFE melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang sudah dipilih. Matriks IFE menghasilkan total skor 3,529 dan matriks EFE menghasilkan total skor sebesar 3,185. Mengacu pada hasil matriks IFE dan EFE, maka disusunlah matriks IE untuk menentukan posisi perusahaan, maka posisi perusahaan saat ini berada di kuadran I (grow and built). Berdasarkan analisis matriks SWOT dan matriks IE, dihasilkan 3 alternatif yaitu Program peningkatan kompetensi karyawan, Program pelatihan leader dan karyawan untuk posisi strategis, dan Membangun kedisiplinan dengan punishment and reward yang ketat. Hasil dari perhitungan menggunakan analisis matriks QSPM didapatkan alternatif strategi utama yang memiliki nilai TAS tertinggi yaitu Program peningkatan kompetensi karyawan dengan nilai TAS 6,248.

**Kata Kunci: SDM, Kinerja Karyawan, Matriks IFE dan EFE, Matriks IE, Analisa SWOT dan QSPM**

## 1. Pendahuluan

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah 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.

Di PT Indo Sadang Fabrikator tingkat disiplin kerja karyawan dirasa masih kurang hal ini terlihat masih ditemui kasus pegawai tidak hadir untuk bekerja, pegawai yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk untuk membahas permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

### 2.2 Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan sejauh mana menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang diperhitungkan sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

### 2.3 Analisis Internal Factor Evaluation (IFE)

Menurut Rangkuti (2006), matriks IFE digunakan untuk mengetahui faktor-faktor internal perusahaan yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan yang dianggap penting. Data internal perusahaan dapat diambil informasi dari beberapa

fungsional perusahaan, misalnya dari aspek sumber daya manusia, pemasaran, produksi, keuangan, sistem informasi dan organisasi.

### 2.4 Analisis External Factor Evaluation (EFE)

Menurut Rangkuti (2006) matriks EFE digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor eksternal perusahaan. Faktor eksternal yang dikumpulkan menyangkut persoalan ekonomi, social, lingkungan, politik, teknologi dan ekologi. Masalah tersebut penting karena faktor eksternal perusahaan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan.

### 2.5 Analisis Matriks Internal-Eksternal (IE)

Analisis IE merupakan analisis penggabungan dari faktor internal dan eksternal. Parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal perusahaan dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Tujuan penggunaan model ini adalah memperoleh strategi bisnis di tingkat korporat yang lebih detail (Rangkuti 2006).

### 2.6 Analisis SWOT

Menurut Freddy Rangkuti Analisis swot adalah indifikasi berbagai factor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weaknesses) dan ancaman (threats).

### 2.7 Quantitatif Strategic Planning Matrix (QSPM)

Menurut Umar (2003, dikutip oleh Usman, 2013), QSPM adalah alat yang direkomendasikan bagi para ahli strategi untuk melakukan evaluasi pilihan strategi alternatif secara obyektif, berdasarkan key success factors internal-eksternal yang telah diidentifikasi sebelumnya.

## 3. Analisa dan Pembahasan

### 3.1 Analisis Internal Factor Evaluation (IFE)

Analisis lingkungan internal dilakukan dengan meninjau faktor-faktor dalam perusahaan yang menjadi kekuatan dan kelemahan bagi perusahaan.

Tabel 3.1 Analisis IFE

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
<b>Kekuatan</b>				
1	Memiliki pimpinan yang care terhadap Karyawan	0,287	4	1,148
2	Keharmonisan Karyawan	0,179	3,75	0,671
3	Kenyamanan di Lingkungan kerja	0,198	3,5	0,693
		0,664		2,512
<b>Kelemahan</b>				
1	Kurangnya disiplin waktu pada karyawan	0,132	3,25	0,429
2	Jenjang karir yang kurang jelas	0,105	3	0,315
3	Tingkat kopetensi karyawan yang kurang	0,099	2,75	0,272
		0,336		1,016
	<b>Total</b>	<b>1,00</b>		<b>3,529</b>

### 3.2 Analisis External Factor Evaluation (EFE)

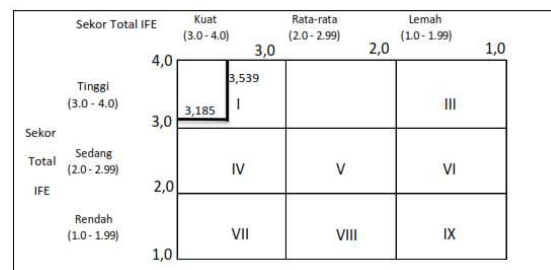
Lingkungan eksternal meliputi faktor-faktor di luar perusahaan yang dapat menimbulkan peluang dan ancaman bagi perusahaan. Tujuan dari audit eksternal adalah untuk mengembangkan daftar terbatas peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dan ancaman yang harus dihindari.

Tabel 3.2 Analisis EFE

No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
<b>Peluang</b>				
1	Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan leadership	0,298	4	1,192
2	Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi	0,262	3	0,786
		0,560		1,978
<b>Ancaman</b>				
1	Cara kerja yang masih manual	0,226	2,5	0,565
2	Posisi strategis di perusahaan yang masih ditempati TKA	0,214	3	0,642
		0,440		1,207
	<b>Total</b>	<b>1,00</b>		<b>3,185</b>

### 3.3 Analisis Matriks Internal Eksternal (IE)

Analisis Matriks Internal Eksternal merupakan matriks portofolio yang menempatkan berbagai divisi dalam suatu organisasi dalam diagram yang sistematis. Matriks ini menggabungkan informasi yang didapatkan dari matriks IFE dan EFE tentang posisi atau kekuatan perusahaan berdasarkan kondisi internal dan eksternal organisasi. Mengacu pada hasil matriks IFE dan EFE, maka disusunlah matriks IE yang berdasarkan hasil penjumlahan total skor bobot pada matriks IFE sebesar 3,529 dan EFE sebesar 3,185.



Gambar 3.1 Matrik IE

### 3.4 Analisis SWOT

Berdasarkan hasil identifikasi dengan menggunakan matriks IFE dan EFE yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan serta peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan dengan menggunakan matriks SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, and Threats) dapat diperoleh alternative strategi dengan mengkombinasikan faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Matriks SWOT menghasilkan empat tipe strategi yaitu strategi SO (Strength-Opportunities), strategi WO (Weakness-Opportunities), strategi ST (Strength-Threats), strategi WT (Weakness-Threats).

**Tabel 3.3 Tabel Analisis SWOT**

<b>Internal</b>	<b>STRENGTH (S)</b>	<b>WEAKNESSES (W)</b>
	1. Memiliki pimpinan yang care terhadap Karyawan 2. Keharmonisan Karyawan 3. Kenyamanan di Lingkungan Kerja	1. Kurangnya disiplin waktu pada karyawan 2. Jenjang karir yang kurang jelas 3. Tingkat kompetensi karyawan yang kurang
<b>Eksternal</b>	<b>STRATEGI SO</b>	<b>STRATEGI WO</b>
	a. Meningkatkan kepemimpinan yang care atau peduli pada kepada karyawan secara merata disemua departemen. b. Meningkatkan tingkat keharmonisan antar karyawan secara berkesinambungan c. Rutin mengikutsertakan leader dan atau operator untuk bertugas dan bertanggung jawab di lapangan. d. Terus berusaha meningkatkan kerjasama yang baik dan berkesinambungan dengan berbagai instansi.	a. Meningkatkan kedisiplinan karyawan terhdap waktu kerja dengan di berikannya punishment and reward b. Membuat jenjang karir yang jelas untuk setiap karyawan c. Memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan secara merata untuk setiap karyawan. d. Peningkatan kompetensi dengan terjun langsung di lapangan.
<b>OPPURTUNITIES(O)</b>	<b>STRATEGI ST</b>	<b>STRATEGI WT</b>
1. Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan leadership 2. Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi	a. Otomatisasi sederhana pada pekerjaan-pekerjaan manual b. Peningkatan kepemimpinan yang baik untuk semua karyawan dan semua departemen. c. Mempersiapkan program management trainee untuk mencari potensi pada karyawan untuk menempati posisi strategis	a. Menciptakan aturan yang baku terhadap kedisiplinan waktu kerja, memberikan pelatihan dan jenjang karir yang sama bagi setiap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. b. menyiapkan karyawan internal yang memiliki potensi untuk menjadi leader.
<b>THREATS (T)</b>		
1. Cara kerja yang masih manual 2. Posisi strategis di perusahaan yang masih ditempati TKA		

**3.5 Analisis Matriks QSPM**

Berdasarkan analisis matriks SWOT dan matriks IE, dihasilkan beberapa alternative strategi pemasaran. Strategi yang dihasilkan akan disusun ke dalam matriks QSPM.

**Tabel 3.4 Matrik QSPM**

No	Faktor Internal-Eksternal	Nilai Bobot	Alternative Strategi					
			Program peningkatan kompetensi karyawan		Program pelatihan leader dan karyawan untuk posisi strategis		Membangun kedisiplinan dengan punishment and reward yang ketat	
			AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
<b>Strength/Kekuatan</b>								
1	Memiliki pimpinan yang care terhadap Karyawan	0,287	3,750	1,076	3,000	0,861	3,750	1,076
2	Keharmonisan Karyawan	0,179	3,500	0,627	2,500	0,448	3,000	0,537
3	Kenyamanan di Lingkungan Kerja	0,198	3,000	0,594	2,750	0,545	2,750	0,545
<b>Weakness/Kelemahan</b>								
1	Kurangnya disiplin waktu pada karyawan	0,132	3,250	0,429	3,250	0,429	2,750	0,363
2	Jenjang karir yang kurang jelas	0,105	2,750	0,289	2,000	0,210	2,500	0,263
3	Tingkat kompetensi karyawan yang kurang	0,099	2,500	0,248	2,250	0,223	2,250	0,223
<b>Opportunity/Peluang</b>								
1	Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan leadership	0,298	3,500	1,043	3,250	0,969	3,000	0,894
2	Banyak bekerjasama dengan berbagai instansi	0,262	3,000	0,786	2,750	0,721	2,750	0,721
<b>Threats/Ancaman</b>								
1	Cara kerja yang masih manual	0,226	2,750	0,622	2,250	0,509	2,750	0,622
2	Posisi strategis di perusahaan yang masih ditempati TKA	0,214	2,500	0,535	2,750	0,589	2,750	0,589
<b>Total</b>				6,248		5,501		5,831

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan analisis matriks QSPM didapatkan alternatif strategi utama yang memiliki nilai TAS tertinggi yaitu Strategi program peningkatan kompetensi karyawan dengan nilai TAS 6,248. Strategi ini dilakukan dengan usaha-usaha rutin

mengikutsertakan leader dan atau operator untuk bertugas dan bertanggung jawab di lapangan, otomatisasi sederhana pada pekerjaan-pekerjaan manual, menciptakan aturan yang baku terhadap kedisiplinan waktu kerja, memberikan pelatihan dan jenjang karir yang sama bagi setiap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, terus berusaha meningkatkan kerjasama yang baik dan berkesinambungan dengan berbagai instansi, peningkatan kepemimpinan yang baik untuk semua karyawan dan semua departemen.

Strategi dengan prioritas kedua yaitu strategi membangun kedisiplinan dengan punishment and reward yang ketat dengan nilai TAS 5,831, yaitu dilakukan dengan usaha meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap waktu kerja dengan di berikannya punishment and reward yang ketat dan mengikat. Strategi dengan prioritas ketiga yaitu Strategi program pelatihan leader dan karyawan untuk posisi strategis dengan nilai TAS 5,501, yaitu Dilakukan dengan mempersiapkan program management trainee untuk mencari potensi pada karyawan untuk menempati posisi strategis, menyiapkan karyawan internal yang memiliki potensi untuk menjadi leader.

**4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa

1. PT. Indo Sadang Fabrikator telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; strategi rekrutmen PT Indo Sadang Fabrikator sesuai kebutuhan perusahaan dan dilakukan secara terbuka melalui website dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan skill yang dimiliki oleh karyawan, jenjang karir yang disesuaikan dengan kebutuhan dan disesuaikan dengan kompetensi karyawan, pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual, dan penilaian dilakukan secara objektif untuk setiap karyawan yang dilakukan oleh HRGA.

2. Hasil analisis SWOT PT Indo Sadang Fabrikator dalam peningkatan kinerja karyawan sangat baik, karena mengacu pada hasil matriks IFE dan EFE, maka disusunlah matriks IE yang berdasarkan hasil penjumlahan total skor bobot pada matriks IFE sebesar 3,529 dan EFE sebesar 3,185. Skor bobot tersebut merupakan input bagi analisis matriks IE yang di petakan pada matriks IE, sehingga dapat diketahui posisi perusahaan, maka posisi perusahaan saat ini berada di kuadran I, yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada grow and build atau tumbuh dan membangun.

Perusahaan berada pada posisi internal yang kuat dan merespon dengan baik peluang dan ancaman yang ada. perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

3. Berdasarkan analisis matriks QSPM yang memetakan 3 alternatif strategi maka strategi yaitu program peningkatan kompetensi karyawan, program pelatihan leader dan karyawan untuk posisi strategis, membangun kedisiplinan dengan punishment and reward yang ketat, yang terpilih yaitu program peningkatan kompetensi karyawan adalah mengikutsertakan leader dan atau operator untuk bertugas dan bertanggung jawab di lapangan, otomatisasi sederhana pada pekerjaan-pekerjaan manual, menciptakan aturan yang baku terhadap kedisiplinan waktu kerja, memberikan pelatihan dan jengjang karir yang sama bagi setiap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, terus berusaha meningkatkan kerjasama yang baik dan berkesinambungan dengan berbagai instansi, peningkatan kepemimpinan yang baik untuk semua karyawan dan semua departemen yang memiliki total skor tertinggi sebesar 6,248.

## 5. Saran

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

### 1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat digunakan sebagai referensi untuk PT Indo Sadang Fabrikator dalam hal pengelolaan SDM dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara program peningkatan kompetensi karyawan.

### 2. Bagi Keilmuan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi dalam hal serupa dalam penelitian mengenai analisis SDM dan peningkatan kinerja karyawan dan dapat menambah wawasan bagi pembaca

### 4. Untuk Penelitian

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memaksimalkan kekurangan yang ada pada penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Fajar, Arti Yusdiarti1a, Apendi Arsyad. (2017). Strategi Pemasaran Benih Cabai Besar (*Capsicum Annum L*) Di Cv. Tani Mandiri Desa Ciherang Pondok Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor

Akhmadi, Hermanto Siregar, dan M Parulian Hutagaol. (2015). Pengembangan

Agribisnis Sebagai Strategi

Penanggulangan Kemiskinan Di Perdesaan

Anik Juniastuti, A Faroby Falatehan, Pudji Muljono. (2018). Strategi Peningkatan Kualitas Konten Diklat Berbasis E-Learning Pada Pusdiklat Anggaran Dan Perbendaharaan.

Aris Nugroho, Siti Nandiroh, Etika Muslimah. (2016). Analisis Strategi Pemasaran Dengan Menggunakan Metode Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Pada Usaha Mebel

Desy Erika Permatasari, Djamhur Hamid, Wilopo. (2017). Penentuan Strategi Bisnis Manajemen Hotel Dalam Menghadapi Persaingan (Studi Kasus Di Quds Royal Hotel Surabaya)

Hany Setyorini, Mas'ud Effendi, Imam Santoso. (2016). Analisis Strategi Pemasaran Menggunakan Matriks SWOT Dan QSPM (Studi Kasus: Restoran WS Soekarno Hatta Malang)

Nizar Sapta Nuary. (2016). Strategi Pemasaran Dengan Pendekatan Analisis SWOT pada PT. Super Sukses Motor Banjarmasin

Nyimas Ekinevita Putri, Retno Astuti, Shyntia Atica Putri. (2019). Perencanaan Strategi Pengembangan Restoran Menggunakan Analisis Swot Dan Metode Qspm (Quantitative Strategic Planning Matriks) (Studi Kasus Restoran Big Burger Malang)

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot Divisi Cash Processing Center (Studi Kasus Pada Pt Advantage Scm Kota Semarang)

Ujang Syahrul M. (2016). Analisis Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Untuk Menentukan Strategi Bisnis Di Ud. Kontomulyo Badas-Kediri

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot Divisi Cash Processing Center (Studi Kasus Pada Pt Advantage Scm Kota Semarang)

Ujang Syahrul M. (2016). Analisis Quantitative Strategic Planning Matrix (Qspm) Untuk Menentukan Strategi Bisnis Di Ud. Kontomulyo Badas-Kediri.

SriRahayu, Djamaludin Malik, S.pd, Msi, Maria M Minarsih, SE, MM. (2019).