

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena SDM adalah pelaksanaan setiap kegiatan dalam perusahaan. Ujung tombak keberhasilan dari pada perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya untuk itu perlu orang-orang yang terlatih dan professional yang dapat memikul berbagai beban kerja oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya SDM dalam perusahaan, perlu adanya integrasi fungsi-fungsi SDM dalam strategi bisnis. Melalui integrasi diharapkan tercapai efektifitas fungsi SDM dalam melaksanakan fungsinya, memberikan nilai tambah bagi organisasi, memperbaiki kinerja perusahaan, dan meningkatkan fleksibilitas organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis sehingga mampu memenangkan persaingan bisnis. Setiap organisasi dibentuk mencapai tujuan tertentu, tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, peningkatan kualitas produk dan jasa, meningkatkan daya saing dan meningkatkan kinerja organisasi (Made Nur Ayu Andiani, dkk, 2016:45).

Menurut Hasibuan (2013) sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh lingkungan dan keturunannya, sedangkan prestasi kerjanya di

motivasi oleh keinginan agar bisa memenuhi kepuasannya. Hasibuan mengatakan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia yang Artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, meskipun menggunakan alat yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik ,peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Menurut Werner dan Desimone (2009) pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada aggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.

Analisis SWOT merupakan analisis yang dilakukan terkait dengan kekuatan, kelemahan, peluang serta tantangan yang selanjutnya membentuk strategi yang tepat terkait dengan peningkatan kinerja suatu perusahaan (Sembirin, 2015). Kita perlu melihat potret nyata terkait dengan kekuatan, kelemahan, pekluang dan tantangan yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam hal PT. Sekawan Sinar Surya agar dapat menetapkan strategi yang tepat bagi perusahaan tersebut. Harapannya dengan strategi yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sekawan Sinar Surya.

Permasalahan yang timbul pada PT. Sekawan Sinar Surya antara lain kurangnya pemanfaatan kekuatan dan peluang yang dimiliki perusahaan. Pengadaan pelatihan juga dinilai masih kurang karena karyawan berharap pelatihan dilakukan

secara intens. Beberapa karyawan masih belum mampu bekerja secara bersama-sama. perusahaan membutuhkan banyak waktu untuk mentraining karyawan baru.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menganalisa kelemahan kondisi saat ini dan melakukan perbaikan meliputi status pekerja, tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan, kerjasama, sarana dan prasarana serta jumlah karyawan. Perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan perubahan status kontrak ke status pekerja tetap, meningkat keterampilan dan kemampuan dengan pengadaan pelatihan, perbaikan sarana serta membuka lowongan pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka judul penelitian yang diambil adalah **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT PADA PT. SEKAWAN SINAR SURYA.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Strategi pengembangan PT. Sekawan Sinar Surya yang berdasarkan analisis strategi penimngkatan kinerja karyawan serta analisis faktor internal dan eksternal.
2. Faktor yang dinilai yang terkait dengan Faktor Internal dan Ekternal adalah yang terkait dengan Kinerja Karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya.
3. Pendekatan/Jenis penelitian *eksplanatory riset* yang mendiskripsikan sebab akibat dari adanya strategi peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan

1.3. Rumusan Masalah

Harapan perusahaan bersama kemajuan teknologi saat ini akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu, bagian SDM perlu merancang kegiatan-kegiatan pengaturan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mengikuti perkembangan operasi dalam perusahaan tersebut akibat inovasi teknologi. Misalnya: perkembangan penggunaan mesin penetas. Program-program penarikan dan latihan perlu diubah untuk menyesuaikan diri dengan bidang pekerjaan. Sedangkan saat ini Kondisi pada PT. Sekawan Sinar Surya belum mampu mengembangkan penggunaan mesin penetas, terkendala dari teknologi maupun kemampuan Sumber Daya Manusiannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mengadakan peningkatan kinerja karyawan melalui latihan dan pengembangan. Program latihan dan pengembangan karyawan ini dilakukan dengan tujuan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan. Selain itu, program-program ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini.

1.3.1. Apakah kekuatan dan kelemahan dari faktor internal pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya ?

1.3.2. Apakah peluang dan ancaman dari faktor eksternal pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya ?

1.3.3. Apakah Posisi Strategi Faktor Internal dan Eksternal pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya?

1.3.4. Apakah strategi peningkatan karyawan melalui Analisis SWOT pada PT. Sekawan Sinar Surya ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan dari faktor internal pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya.
- 1.4.2. Untuk menganalisis peluang dan ancaman dari faktor eksternal pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya.
- 1.4.3. Mengetahui Posisi Strategi Faktor Internal dan Eksternal pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Sekawan Sinar Surya.
- 1.4.4. Untuk menganalisis strategi peningkatan karyawan melalui Analisis SWOT pada PT. Sekawan Sinar Surya.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, terutama kepada:

- 1.5.1. PT. Sekawan Sinar Surya sebagai informasi faktor internal dan eksternal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 1.5.2. Bagi Peneliti untuk menambah pengetahuan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

1.5.3. Peneliti selanjutnya sebagai sumber informasi untuk melaksanakan penelitian di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia terutama mengenai kinerja karyawan di perusahaan.

