
ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. INDO BOGA SUKSES MAKMUR WILAYAH MERUYA UTARA JAKARTA BARAT

^{1*}Rizki Ilmansyah, ²I Nyoman Marayasa

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: rizkiilmansyah06@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Indo Boga Sukses Makmur dengan menggunakan analisis *Strength, Weakness, Opportunity, Threats (SWOT)*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan dari PT Indo Boga Sukses Makmur yang berjumlah 7 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa PT Indo Boga Sukses Makmur berada pada kuadran I yang menandakan bahwa perusahaan dalam posisi yang kuat dan telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu : 1) Strategi rekrutmen yang sesuai dengan perusahaan; 2) Hubungan serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan; 3) Peningkatan kedisiplinan bagi para karyawan; 4) Realisasi standar operasional prosedur dan *Key Informan Performance (KPI)*; dan 5) Pemberian *reward* pada seluruh karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci : Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pekerjaan dapat disesuaikan dengan minat dan bakat seseorang, seperti karyawan yang *ekstrovert*, untuk meningkatkan kinerja,(Sari 2023:2) Pikiran yang inovatif dan kreatif bisa jadi cukup baik dalam melakukan presentasi kepada klien. Jika ditugaskan dengan tugas yang membutuhkan perhatian pada detail atau mengikuti aturan, mereka bisa merasa kesulitan. Oleh karena itu, saat kita berbicara tentang menciptakan lingkungan yang menyenangkan, kita berbicara tentang ruang kerja, budaya, interaksi dengan rekan kerja, keamanan, dan keselamatan.

Rencanakan instruksi, Dengan pelatihan ini, setiap karyawan dapat menjadi lebih dapat diandalkan. Misalnya, seorang pekerja dengan pelatihan silang dapat menggantikan anggota staf keuangan saat mereka sedang cuti. mengasah daya cipta staf anda. Masukan dari karyawan dapat meningkatkan kualitas barang atau jasa, oleh karena itu membatasi ruang gerak mereka hanya akan menghambat imajinasi mereka. Pengusaha harus mendorong staf mereka untuk menjadi lebih kreatif dengan mengizinkan mereka mengekspresikan diri, mendorong mereka untuk menghadiri acara dan seminar, dan sebagainya. Selain memberikan insentif dan hukuman, karyawan yang bekerja dengan baik akan diberi penghargaan, sementara mereka yang melanggar aturan akan menghadapi konsekuensi.

Produktivitas kerja mereka yang tinggi merupakan bukti dari hal ini, sehingga organisasi harus berusaha untuk menerapkan inisiatif yang dapat memotivasi anggota staf untuk mencapai tujuan tersebut. Mencari tahu apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dan kemudian mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan produktivitas tersebut adalah beberapa inisiatif yang dapat dilakukan oleh organisasi.

Fokus karyawan masih kurang di PT Indo Boga Sukses Makmur, yang menyebabkan sejumlah masalah sumber daya manusia. Terlepas dari kenyataan bahwa perhatian terhadap detail dapat membuat sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perkembangan ekonomi perusahaan, sumber daya manusia telah terbukti sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

PT. Indo Boga Sukses Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Restoran yang beralamatkan di Jl. H. Lebar No.9A Kel. Meruya Utara Kec. Kembangan Jakarta Barat. Perusahaan ini memiliki karyawan yang terdiri dari 8 orang pria dan 3 orang Wanita. Salah satu dari kayawannya Bernama Ibu Ratu Nesa Husnulliah yang bekerja selama 13 tahun. Pada saat ini beliau memiliki jabatan sebagai HRD, yang ceria dan *positive vibes* sehingga menjadi sosok pemimpin yang dihormati oleh para kayawannya. Karna kepemimpinannya terciptalah hubungan yang erat antar karyawan, komunikasi yang baik dan dapat meminimalisir kecanggungan yang biasa terjadi antara atasan dengan bawahan namun tetap professional jika ada karyawan yang berkinerja buruk, maka akan ditindak dengan tegas sesuai dengan prosedur yang ada.

Ketika pekerja tidak dihukum, mereka akan bertindak dengan cara yang bertentangan dengan kebijakan perusahaan, yang akan meningkatkan output, efektivitas, dan efisiensi. Secara teoritis, pengendalian diri sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan yang mempraktikkan disiplin diri akan menghargai orang lain dan juga dirinya sendiri. Misalnya, ketika karyawan menjalankan tugas dan wewenang tanpa pengawasan dari atasan, pada dasarnya mereka telah menerima tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan pekerjaannya. Pada akhirnya, dia menilai potensi dan kemampuannya. Sebaliknya, bagi seorang pengawas kerja, melakukan kontrol diri akan mempermudah kegiatan kelompok, terutama jika proyek tim mengatur waktu dengan baik dan proses kerja sedemikian rupa sehingga proses kerja terhambat oleh kebiasaan kerja yang tidak baik. disiplin yang tidak konsisten dalam tugas yang diberikan. Hal ini akan membuat tugas-tugas selanjutnya menjadi lebih sulit.

Kebijakan perusahaan terus membedakan antara kerja insentif dan kerja lembur. Menurut kebijakan perusahaan, karyawan yang bekerja di restoran diharuskan bekerja lembur karena karyawan ini dibayar berdasarkan shift. Karena jam kerja karyawan di kantor pusat sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, maka lembur tidak diakui untuk mereka. Kantor pusat hanya sebagai distributor. Pekerjaan untuk insentif diselesaikan pada hari libur reguler dan hari libur nasional. Hari Minggu adalah hari libur reguler, tetapi hari libur nasional adalah hari libur yang diamati karena merupakan hari libur nasional yang diamati sesuai dengan kalender nasional. Menurut kebijakan perusahaan, karyawan yang bekerja pada hari libur reguler dan hari libur nasional berhak atas upah insentif.

Fakta bahwa perusahaan mengadakan acara formal pada hari libur berarti pengaturannya berbeda karena kegiatan tersebut berlangsung di luar jam kerja reguler. Kegiatan tersebut bersifat lembur dan berlangsung di luar jam kerja. Pembayaran waktu kerja lembur adalah hasil yang wajar jika jam kerja lebih panjang dari biasanya.

Masalah yang diangkat oleh temuan penelitian ini adalah bahwa, hanya berdasarkan konsep pembayaran insentif, tidak ada pedoman yang jelas untuk menentukan berapa banyak yang harus dibayar kepada karyawan yang ditugaskan untuk bekerja di luar jam kerja reguler. Jika makna hukum dari lembur diterapkan, maka banyak hal yang pasti akan berubah secara signifikan.

Ada saat-saat ketika komunikasi di tempat kerja tidak berjalan mulus dan berjalan sesuai rencana. Adalah hal yang umum untuk menemukan miskomunikasi terkait pesan yang dikirim dalam komunikasi antara rekan kerja atau antara manajer dan karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini mengakibatkan hambatan seperti: Prasarana dan sarana yang kurang memadai yang diperlukan untuk komunikasi; Penguasaan dan teknik komunikasi yang kurang tepat; Kondisi fisik yang menghalangi terjadinya komunikasi, yang dibagi menjadi tiga kategori yaitu kondisi fisik manusia, kondisi fisik yang berkaitan dengan waktu atau situasi/keadaan, dan kondisi peralatan.

Praktik perekrutan yang efektif memiliki dampak positif terhadap kinerja dan dapat membantu dalam mencapai sejumlah tujuan yang luas, seperti kepatuhan, produktivitas kerja, dan kualitas hidup di tempat kerja. Di sisi lain, jika perekrutan dilakukan secara berbeda dari apa yang telah direncanakan, maka akan ada masalah yang muncul dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Masalah-masalah tersebut antara lain kinerja yang rendah, ketidakhadiran karyawan yang tinggi, seringkali terjadi perilaku anti organisasi, dan masa kerja yang tidak menentu. Tidak semua proses perekrutan dan seleksi menghasilkan hasil yang baik; kesalahan dapat terjadi dari waktu ke waktu dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pelanggan dan pekerja. Pada tahap awal proses perekrutan, kesalahan tersembunyi dari pandangan karena kandidat potensial mungkin berpura-pura kompeten untuk direkrut. Setelah satu bulan bekerja secara formal, dampak dari kesalahan dalam perekrutan dan seleksi akan terlihat jelas.

Menunjukkan bahwa masih banyak kesalahan yang dilakukan saat mengajukan permintaan stok material penjualan. Kesalahan-kesalahan ini disebabkan oleh kegagalan cabang untuk memeriksa kembali pekerjaan mereka, yang membatasi sistem pre-order dengan menambahkan barang di luar yang direncanakan. Akibatnya, pemohon harus menunggu perbaikan yang harus dilakukan dan dicetak, yang menggambarkan bagaimana kinerja karyawan belum mencapai puncaknya. Karena tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, teliti, tepat, dan benar, tujuan tidak dapat dicapai dan masih belum terlaksana. Tentu saja, ada kebutuhan untuk mengatasi kinerja karyawan dengan segera agar para manajer dan staf di PT Indo Boga Sukses Makmur dapat memberikan layanan yang luar biasa kepada pelanggan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah inisiatif peningkatan kinerja manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan, pendidikan, dan pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi dan pelatihan kepada karyawan sehingga tujuan dapat tercapai.

Perjanjian kerja sekarang dipahami sebagai komponen penting dari sebuah unit kerja yang diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan menguntungkan bagi karyawan. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak (pemberi kerja dan pekerja) harus jelas dan tidak menimbulkan penafsiran yang saling bertentangan.

Penting bagi pemberi kerja dan pekerja untuk memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai penafsiran perjanjian kerja untuk mencegah timbulnya masalah di kemudian hari. Untuk meminimalisir perbedaan penafsiran dan perselisihan atas hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja, diharapkan para pihak, terutama pemberi kerja yang telah membuat perjanjian kerja standar, menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak saat membuat dan menyepakati perjanjian kerja.

Pencantuman klausula definisi, yang juga dikenal sebagai ketentuan umum, adalah salah satu elemen penting dalam perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja pada khususnya yang kurang diperhatikan oleh para pihak ketika membuat perjanjian. Klausula definisi dalam suatu perjanjian selalu disertakan di awal dokumen. Klausula definitif sangat penting karena membuat isi perjanjian lebih mudah dipahami dan mengurangi jumlah kata yang harus dijelaskan.

Kurangnya kebijakan dapat menghambat bisnis untuk menetapkan tujuan seperti menurunkan tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan disiplin, meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat perputaran karyawan, menyelesaikan perselisihan dan menciptakan lingkungan yang tidak kondusif, serta merampingkan proses perekrutan. Tujuan dari kebijakan karyawan, yang diterapkan demi kepentingan terbaik tenaga kerja, adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, menjaga perdamaian dan keamanan, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan meningkatkan kondisi fisik, psikologis, dan perilaku pekerja.

Banyak prinsip dasar yang harus dipatuhi agar proses penerapan kebijakan kerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Hal ini mencakup prinsip dan manfaat; kebutuhan dan keinginan; kesulitan dan kesukaran; prinsip-prinsip hukum; dan kemampuan organisasi. Berdasarkan asas efisiensi dan manfaat, pekerjaan manajemen harus dilakukan secara efektif dan menguntungkan baik untuk kepentingan bisnis maupun karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan keamanan. Menurut konsep kebutuhan dan kepuasan, fondasi program pemeliharaan karyawan harus memenuhi kebutuhan dan kepuasan tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan mempertahankan keamanan. Kesejahteraan dan sikap positif di antara anggota staf mendorong mereka untuk bekerja secara produktif dan baik. Program pemeliharaan karyawan harus dilaksanakan secara adil dan tepat sesuai dengan prinsip-prinsip kepatutan dan kewajaran agar tidak menimbulkan masalah selama proses implementasi, menumbuhkan konsentrasi karyawan pada tugas, dan meningkatkan semangat kerja, kerja sama, dan kedisiplinan. Untuk mencegah perselisihan dan campur tangan pemerintah dan serikat pekerja, program pemeliharaan harus diturunkan dari undang-undang yang relevan sesuai dengan premis norma hukum yang berlaku. Menurut konsep kemampuan perusahaan, program pemeliharaan harus mempertimbangkan kemampuan bisnis untuk memastikan bahwa program tersebut tidak membahayakan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Rosyada (2020), penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan penelitian yang meminimalkan penggunaan teori yang sudah ada dan tidak menuntut peneliti untuk menghasilkan teori-teori baru tentang kehidupan sosial. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena berdasarkan perspektif individu yang menjadi objek penelitian. Melalui metode ini, peneliti dapat menggali makna yang mendalam dari pengalaman subjek penelitian tanpa terbebani oleh kerangka teori yang ketat. Oleh karena itu, penelitian kualitatif deskriptif sering dipilih untuk studi-studi yang bertujuan mendeskripsikan fenomena yang kompleks dan dinamis dalam konteks sosial tertentu.

Penelitian ini dilakukan di lokasi yang terletak di Jl. H. Lebar No.9A, RT.4/RW.10, Meruya Utara, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11620. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tempat ini memberikan akses mudah bagi peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan. Penelitian ini berlangsung selama sembilan bulan, dimulai pada bulan September 2023 hingga Mei 2024. Jangka waktu yang cukup panjang ini memungkinkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data secara mendalam dan komprehensif. Selama periode ini, peneliti mengikuti jadwal yang terstruktur mulai dari penentuan judul, pengajuan pra-UAPS, sidang pra-UAPS, hingga bimbingan bab per bab dan persetujuan skripsi.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan kualitatif dengan model fenomenologi. Fenomenologi, menurut Denzin & Lincoln (dalam Anggito & Setiawan, 2018), adalah pendekatan yang menggunakan latar alamiah untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dengan melibatkan berbagai metode. Erickson (dalam Anggito & Setiawan, 2018) menambahkan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara naratif aktivitas yang dilakukan dan dampaknya terhadap kehidupan

subjek penelitian. Pendekatan fenomenologi ini mengutamakan pemahaman dari sudut pandang subjek, sehingga peneliti dapat menggali makna pengalaman individu secara mendalam. Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam proses ini, dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan berbagai teknik yang dirancang untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Menurut Herdiawanto & Hamdayana (2021), pengumpulan data merupakan bagian penting dari penelitian yang mencakup aktivitas menghimpun semua data yang diperlukan. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumentasi, pustaka, dan sumber-sumber lain yang relevan. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menggunakan format pengamatan yang terstruktur, wawancara dilakukan dengan pedoman wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi melibatkan pencarian data dari berbagai catatan dan dokumen yang ada. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang mendalam dan komprehensif untuk dianalisis lebih lanjut.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indo Boga Sukses Makmur, Jakarta Barat. Melalui teknik wawancara dan observasi langsung, peneliti mengumpulkan data dari informan dan key informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Informan dalam penelitian ini terdiri dari lima orang, sementara key informan terdiri dari satu orang yang memiliki posisi sebagai Direktur Utama.

Analisis Kedisiplinan Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan di PT. Indo Boga Sukses Makmur merupakan aspek penting yang sangat diharapkan oleh manajemen. Steven Lie, sebagai pemilik perusahaan, menekankan pentingnya penerapan Key Performance Indicator (KPI) sebagai ukuran kedisiplinan. Namun, kendala yang dihadapi adalah kurangnya kesiapan sumber daya manusia untuk merealisasikan KPI tersebut. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan yang baik, implementasinya masih terkendala oleh faktor internal perusahaan.

Shieeny Lie dan Ratu Nesa juga menyatakan bahwa kedisiplinan sangat diperlukan, baik dari segi waktu maupun pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP). Namun, fleksibilitas jam kerja dan lingkungan kerja yang kekeluargaan seringkali menghambat pencapaian kedisiplinan yang optimal. Billy Djoedistira menambahkan bahwa meskipun harapan akan kedisiplinan tinggi, masih banyak karyawan yang tidak disiplin karena lingkungan kerja yang terlalu santai.

Dede Andika Subhi dan Lyrna Wahyu Ningtyas mengakui bahwa kebutuhan pribadi sering kali mengganggu kedisiplinan kerja. Ini mengindikasikan bahwa ada masalah dengan manajemen waktu dan pemisahan antara urusan pribadi dan pekerjaan. Lyrna juga menyoroti pentingnya kerja sama tim dan komunikasi yang baik untuk menghindari miskomunikasi dan memastikan kelancaran operasional.

Reward Kerja

Steven Lie menyatakan bahwa perusahaan mendukung pemberian reward kepada karyawan operasional yang mencapai target omset, namun belum ada sistem reward yang berlaku untuk karyawan back office. Shieeny Lie dan Ratu Nesa mengkonfirmasi hal ini, menyatakan bahwa reward memang ada untuk karyawan operasional tetapi belum diterapkan untuk karyawan back office. Ratu Nesa juga menyebutkan bahwa reward terkait dengan pencapaian target omset, yang jika terpenuhi, akan diberikan dalam bentuk bonus atau kenaikan gaji.

Billy Djoedistira dan Dede Andika Subhi menyebutkan bahwa tidak ada reward yang diberikan kepada karyawan back office, sementara Lyrna Wahyu Ningtyas menyatakan bahwa reward yang ada saat ini hanya untuk outlet yang mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidakmerataan dalam pemberian reward yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Steven Lie mengakui bahwa pemberian reward kepada karyawan operasional dilakukan berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, namun belum ada rencana untuk pemberian reward kepada karyawan back office. Shieeny Lie menambahkan bahwa tidak adanya tolak ukur yang jelas menjadi alasan mengapa reward belum diberikan kepada karyawan back office. Ratu Nesa menyatakan bahwa target yang belum tercapai menjadi alasan utama mengapa reward belum bisa diberikan.

Komunikasi

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa komunikasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Indo Boga Sukses Makmur. Steven Lie menekankan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan. Shieeny Lie dan Ratu Nesa setuju bahwa miskomunikasi dapat mengganggu pekerjaan dan menghambat operasional perusahaan. Mereka menekankan pentingnya pendekatan pribadi untuk menyelesaikan masalah komunikasi.

Billy Djoedistira dan Dede Andika Subhi mengakui bahwa miskomunikasi dapat menyebabkan gangguan pekerjaan dan menyebabkan kecanggungan antara karyawan. Mereka juga menyarankan pendekatan pribadi untuk menyelesaikan masalah ini. Lyrna Wahyu Ningtyas menekankan bahwa komunikasi yang baik sangat penting untuk menghindari miskomunikasi dan memastikan kelancaran operasional.

Steven Lie dan Shieeny Lie menyatakan bahwa komunikasi antara stakeholder dan karyawan sangat diperlukan untuk menghindari miskomunikasi. Ratu Nesa menambahkan bahwa komunikasi yang baik dengan stakeholder dapat memastikan bahwa semua pihak memahami apa yang diinginkan oleh stakeholder dan menghindari miskomunikasi. Billy Djoedistira, Dede Andika Subhi, dan Lyrna Wahyu Ningtyas setuju bahwa komunikasi antara stakeholder dan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Perekrutan Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa nepotisme masih ada dalam proses perekrutan karyawan di PT. Indo Boga Sukses Makmur. Steven Lie dan Shieeny Lie mengakui bahwa nepotisme masih ada dalam proses perekrutan. Ratu Nesa menjelaskan bahwa meskipun nepotisme masih ada, karyawan yang direkrut melalui referensi orang dalam biasanya memiliki kualitas yang lebih baik karena sudah diketahui sebelumnya.

Billy Djoedistira dan Dede Andika Subhi juga menyatakan bahwa nepotisme masih ada dalam proses perekrutan. Lyrna Wahyu Ningtyas menambahkan bahwa nepotisme tidak selalu buruk karena dapat mempercepat proses perekrutan dan seleksi karyawan yang berkualitas.

Steven Lie dan Shieeny Lie menyatakan bahwa nepotisme wajar dalam proses perekrutan karena dapat memudahkan perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Ratu Nesa menekankan bahwa selama tidak ada perlakuan istimewa dan karyawan yang direkrut mengikuti aturan yang berlaku, nepotisme dapat diterima. Billy Djoedistira dan Dede Andika Subhi setuju bahwa nepotisme wajar karena dapat mempercepat proses perekrutan dan memastikan karyawan yang direkrut sudah terbukti kualitasnya.

Realita Perjanjian Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar informan menyatakan bahwa hak yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Steven Lie menyatakan bahwa hak yang diberikan sudah sesuai, namun untuk lebih jelasnya bisa ditanyakan ke HRD. Shieeny Lie, Ratu Nesa, dan Dede Andika Subhi juga menyatakan bahwa hak yang diberikan sudah sesuai dengan perjanjian kerja.

Billy Djoedistira mengakui bahwa ada yang sesuai dan ada yang belum sesuai, contohnya pesangon yang akan diberikan jika karyawan hendak di PHK. Lyrna Wahyu Ningtyas menyatakan bahwa hak yang diberikan sudah sesuai dengan perjanjian kerja.

Steven Lie menyarankan untuk menanyakan detail mengenai ketidaksesuaian perjanjian kerja ke HRD. Shieeny Lie menyatakan bahwa ketidaksesuaian terjadi karena perusahaan belum puas dengan hasil kerja yang diberikan. Ratu Nesa menyatakan bahwa tidak ada ketidaksesuaian antara perjanjian kerja dan realisasi yang diberikan perusahaan. Billy Djoedistira menyatakan bahwa perusahaan mungkin belum puas dengan kinerja yang diberikan. Dede Andika Subhi dan Lyrna Wahyu Ningtyas menyatakan bahwa tidak ada ketidaksesuaian antara perjanjian kerja dan realisasi yang diberikan perusahaan.

Kebijakan SDM

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kebijakan SDM di PT. Indo Boga Sukses Makmur belum terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan. Steven Lie menyatakan bahwa KPI belum terlaksana dengan baik. Shieeny Lie dan Ratu Nesa juga menyatakan bahwa kebijakan SDM belum terlaksana dengan baik karena masih ada hambatan di lapangan.

Billy Djoedistira dan Dede Andika Subhi menyatakan bahwa kebijakan SDM sudah terlaksana dengan baik. Lyrna Wahyu Ningtyas menyatakan bahwa kebijakan SDM belum terlaksana dengan baik karena masih ada karyawan yang tidak taat pada peraturan perusahaan.

Steven Lie menyatakan bahwa penerapan KPI adalah salah satu kebijakan SDM yang belum tercapai. Shieeny Lie menambahkan bahwa hasil kerja yang belum sesuai dengan SOP juga menjadi kendala. Ratu Nesa menyatakan bahwa ketidaktaatan karyawan pada peraturan perusahaan menjadi salah satu kendala. Billy Djoedistira menyatakan bahwa banyak pekerjaan yang tertunda tidak sesuai dengan target kerja. Dede Andika Subhi menyarankan untuk menanyakan lebih detail ke HRD. Lyrna Wahyu Ningtyas menyatakan bahwa ketidakdisiplinan karyawan menjadi salah satu contoh kebijakan SDM yang belum tercapai.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Indo Boga Sukses Makmur menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Kedisiplinan karyawan masih menjadi masalah utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Meskipun ada kebijakan yang baik, implementasinya masih terkendala oleh faktor internal seperti lingkungan kerja yang terlalu santai dan kurangnya tolak ukur yang jelas untuk pemberian reward.

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antara stakeholder dan karyawan sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan. Miskomunikasi dapat menyebabkan gangguan pekerjaan dan kecanggungan antara karyawan. Nepotisme dalam proses perekrutan karyawan masih ada, namun dianggap wajar oleh sebagian besar informan karena dapat mempercepat proses perekrutan dan memastikan karyawan yang direkrut sudah terbukti kualitasnya.

Realita perjanjian kerja menunjukkan bahwa sebagian besar hak yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Namun, ada beberapa ketidaksesuaian yang disebabkan oleh ketidakpuasan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Kebijakan SDM di PT. Indo Boga Sukses Makmur belum terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan, terutama dalam penerapan KPI dan ketidaktaatan karyawan pada peraturan perusahaan.

Untuk mengatasi tantangan ini, PT. Indo Boga Sukses Makmur perlu memperbaiki manajemen waktu dan pemisahan antara urusan pribadi dan pekerjaan, memperbaiki tolak ukur untuk pemberian reward, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara stakeholder dan karyawan, serta memastikan bahwa kebijakan SDM terlaksana dengan baik. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari *informan* dan *key informan* yang telah dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang analisis penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Indo Boga Sukses Makmur Wilayah Meruya Utara

1. Penerapan disiplin pada PT. Indo Boga Sukses Makmur

Hasil penelitian dari fenomena dan fakta lapangan diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dari penjelasan *informan* dan *key informan*. Peneliti mengungkapkan bahwa unsur manusia menempati urutan yang teratas dan merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, terutama berkaitan dengan sikap tanggung jawab, yaitu sikap yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik. Hal ini berhubungan seperti apa yang dikatakan oleh direktur utama Bapak Stevan Lie berikut ini : "Saya selaku *owner* memiliki harapan besar dalam pencapaian kedisiplinan yang baik diperusahaan saya salah satu contohnya yang saya harapkan dalam kedisiplinan tersebut adanya KPI (*Key Performance Indicator*) yang diterapkan oleh perusahaan".

Keberhasilan dalam menerapkan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja ini bergantung terhadap tanggung jawab antara karyawan dalam hal ini tanggung jawab langsung sebagai karyawan di kantor PT. Indo Boga Sukses Makmur dari uraian *informan* dan *key informan* tanggung jawab antara karyawan terbilang belum begitu maksimal karena beberapa kendala yang harus dihadapi didalam menerapkan kedisiplinan antara karyawan seperti masih ada staf yang iri karna melihat sering menggantikan pekerjaan staf yang lain yang sering tidak masuk kantor atau pulang sebelum jam kerja selesai.

Selain tanggung jawab antara karyawan, salah satu keberhasilan penerapan disiplin ini juga adalah komunikasi antara karyawan dengan atasan. Dari uraian para *informan* dan *key informan* di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi antara karyawan dan atasan di PT. Indo Boga Sukses Makmur bisa dibilang lumayan baik karena hubungan kekeluargaan yang erat didalam kantor membuat komunikasi berjalan dengan baik, tetapi hubungan kekeluargaan yang berlebih mengakibatkan ketidakenakan antara atasan dan karyawan ketika ada karyawan yang menyepelekan pekerjaannya dimana hal ini mengakibatkan kinerja yang tidak seimbang ketika karyawan yang sering saling membackup tugas-tugas, karyawan yang lalai dan tidak bertanggung jawab.

Kedisiplinan ini sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja didalam kantor karena kedisiplinan yang positif dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Dari jawaban para *informan* dan *key informan* mengenai kedisiplinan di PT. Indo Boga Sukses Makmur terhadap tanggung jawab pekerjaan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan di PT. Indo Boga Sukses Makmur masih lebih kepada kekeluargaan dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Dengan ini, maka perlu adanya peningkatan pada kedisiplinan dengan cara memperketat dan memperbaiki sistem absensi yang ada pada PT. Indo Boga Sukses Makmur.

2. Reward kerja karyawan PT. Indo Boga Sukses Makmur

Hasil penelitian dari fenomena lapangan menunjukkan bahwa *reward* kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dari hasil penjelasan para *informan* dan *key informan*. Peneliti mengungkapkan bahwa *reward* kerja menempati urutan ke dua dan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terutama dengan penghargaan tercapainya target omset namun untuk penerapan itu masih belum dapat diberlakukan pada karyawan *backoffice* dikarenakan tidak adanya pencapaian target. Hal ini dihubungkan seperti yang dikatakan oleh Direktur Utama Bapak Stevan Lie, beliau mengatakan "Kami pihak perusahaan, mendukung-mendukung saja diadakannya *reward* untuk karyawan baik untuk karyawan operasional maupun *backoffice* untuk saat ini saya

ingin tidak hanya memberikan *reward* kerja kepada karyawan, namun perlu diberlakukannya juga *system punishment* jika adanya karyawan yang tidak melaksanakan ataupun melanggar SOP yang ada untuk saat ini target *reward* yang saya berikan untuk karyawan operasional adalah target omset, jika mereka mencapai omset yang ditetapkan mereka pun akan mendapatkan *reward* dan sebaliknya. Namun untuk bagian *backoffice* memang belum ada, namun saya pun akan mendukung jika suatu saat nanti adanya pengajuan *system reward* dan *punishment* tersebut”.

Keberhasilan dalam menerapkan *reward* dalam meningkatkan kinerja ini bergantung terhadap tanggung jawab antara karyawan dalam hal ini langsung sebagai atasan di PT. Indo Boga Sukses Makmur dari uraian *informan* dan *key informan* tanggung jawab antara atasan terbilang belum begitu maksimal karena beberapa kendala yang harus dihadapi didalam menerapkan *reward* kerja terutama ketidakstabilan pendapatan perusahaan.

Reward kerja ini sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja didalam kantor karena dengan adanya *reward* kerja karyawan menjadi lebih loyalitas terhadap pekerjaannya. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa *reward* kerja di PT. Indo Boga Sukses Makmur masih lebih kepada karyawan operasional dibanding karyawan pada *backoffice*.

Dengan ini, perlu adanya pelaksanaan sistem *reward* yang adil bagi seluruh karyawan, baik karyawan pada *back office* maupun karyawan operasional. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* sesuai dengan pencapaian yang didapat pada masing-masing karyawan.

3. Komunikasi karyawan dan atasan PT. Indo Boga Sukses Makmur

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukan bahwa kinerja karyawan dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah penting untuk mencapai tujuan dan program PT. Indo Boga Sukses Makmur. Peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para *informan* dan *key informan* mengenai kinerja atasan terbilang cukup baik.

Pencapaian target PT. Indo Boga Sukses Makmur dapat dilihat hubungan antara karyawan. Peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para *informan* dan *key informan* mengenai target program PT. Indo Boga Sukses Makmur yang belum maksimal berjalan karena terkadang masih ada karyawan yang kurang sadar dengan tanggung jawab pada pekerjaannya, hal ini mengakibatkan kinerja kurang maksimal.

Dengan adanya tujuan dan target program PT. Indo Boga Sukses Makmur yang harus dicapai, maka hubungan kerja antara karyawan harus berjalan secara baik dan profesional. Dari jawaban para *informan* dan *key informan* target program PT. Indo Boga Sukses Makmur yang belum maksimal berjalan karena terkadang masih ada karyawan yang kurang sadar dengan tanggung jawab para pekerjaannya, hal ini mengakibatkan kinerja kurang maksimal seperti yang dikatakan HRD Ibu Ratu Nesa, “Sangat dibutuhkan, agar bisa tersampaikan apa yang diinginkan dari pihak *stakeholder*-nya. Tidak adanya miskomunikasi dengan *leader* lainnya dan operasional berjalan dengan lancar tanpa hambatan”.

Dengan adanya tujuan dan target program PT. Indo Boga Sukses Makmur yang harus dicapai, maka hubungan kerja antara karyawan dan atasan harus berjalan secara baik dan profesional. Dari jawaban para *informan* dan *key informan* peneliti dapat menyimpulkan bahwa tercapainya tujuan PT. Indo Boga Sukses Makmur dapat dilakukan jika karyawan bersinergi secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, selain itu pelatihan untuk karyawan juga harus diberikan untuk menambah kemampuan para karyawan PT. Indo Boga sukses Makmur.

4. Perekrutan Karyawan PT. Indo Boga Sukses Makmur

Hasil penelitian dari fenomena dan fakta lapangan diatas menunjukan bahwa perekrutan karyawan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dari penjelasan para *informan* dan *key informan*. Peneliti mengungkapkan bahwa perekrutan karyawan termasuk ke dalam urutan ke empat dan merupakan faktor terpenting utama serta sangat menentukan dalam jangka panjang kinerja karyawan, terutama dengan sikap loyalitas dan kebiasaan hidup yang baik. Hal ini diungkapkan Bagian Marketing, Ibu Lyrna, “Wajar saja, karena

nepotisme itu sendiri tidak selamanya mempunyai nilai buruk terhadap perusahaan karena nepotisme dapat menguntungkan jika memberikan atau membuat kinerja organisasi maupun perusahaan menjadi lebih baik. Nepotisme dikatakan menguntungkan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi."

Keberhasilan dalam menerapkan perekrutan karyawan dengan nepotisme dalam peningkatan kinerja ini bergantung dengan tanggung jawab antara karyawan dalam hal tanggung jawab langsung terhadap karyawan PT. Indo Boga Sukses Makmur dari uraian *informan* dan *key informan* tanggung jawab antara karyawan terbilang sudah maksimal karena beberapa kendala seperti kenyamanan tim dan pemilihan karyawan yang baik itu merupakan suatu keberhasilan dari penerapan nepotisme di PT. Indo Boga Sukses Makmur. Bisa dibilang nepotisme bukanlah suatu hal yang negatif, namun akan menjadi hal yang positif bila karyawan dapat mengetahui bagaimana cara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa penerapan perekrutan karyawan dengan nepotisme berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

5. Realita perjanjian kerja karyawan PT. Indo Boga Sukses Makmur

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa realita perjanjian kerja karyawan dengan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan begitu penting untuk mencapai tujuan. Peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para *informan* dan *key informan* mengenai realita perjanjian kerja, peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para *informan* dan *key informan* mengenai target program PT. Indo Boga Sukses Makmur yang belum maksimal berjalan karena terkadang masih ada atasan yang belum sadar dengan perjanjian kerja, hal ini mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan seperti uraian dari wawancara diatas menurut Bapak Billy Djoedistira selaku Bagian *Purchasing* menyatakan bahwa, "Ada yang sesuai dan ada yang belum sesuai, yang beum contohnya ada pesangon yang akan diberikan jika karyawan hendak di PHK karna hal tersebut sempat terjadi dengan saya sebelumnya."

Dengan adanya tujuan dan target perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka hubungan kerja antara atasan dengan karyawan harus berjalan dengan baik dan realita perjanjian kerja pun harus sesuai dilakukan dengan perjanjian awal saat kerja. Dimana perjanjian tersebut dilakukan secara verbal maupun tertulis seperti yang diungkapkan saat wawancara oleh Ibu Nessa selaku HRD mengatakan bahwa, "Tidak ada, semua sudah sesuai dengan kesepakatan, baik secara verbal maupun tertulis".

Dari jawaban para *informan* dan *key informan* peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebenarnya perusahaan sudah melakukan perjanjian secara verbal maupun tertulis namun dikarnakan keadaan dan beberapa faktor yang tidak mendukung penyesuaian maka terjadilah ketidak realitaan perjanjian kerja.

Maka, perlu adanya peningkatan realisasi perjanjian kerja. Dapat dilakukan dengan cara menerapkan sanksi apabila realita pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kinerja yang dibuat.

6. Kebijakan Sumber Daya Manusia PT. Indo Boga Sukses Makmur

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa kebijakan sumber daya manusia dalam menyelesaikan masalah kurangnya kinerja karyawan di PT. Indo Boga Sukses Makmur sangat penting dalam mencapai tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para *informan* dan *key informan* mengenai kinerja karyawan dan atasan yang dibilang cukup baik.

Pencapaian target kebijakan sumber daya manusia dapat dilihat di hubungan antara karyawan dan atasan mengenai sanksi yang dikenakan bila karyawan tidak mengikuti kebijakan perusahaan yang ada, karna terkadang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, hal ini mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Dengan adanya kebijakan sumber daya manusia, maka peningkatan kinerja karyawan akan berjalan secara baik dan professional seperti yang disampaikan oleh Ibu Lyrna selaku *Marketing*, "Contohnya kayak jam kerja, masih ada sebagian karyawan yang

menyepelakan jam kerja tapi tidak adanya loyalitas dalam diri karyawan tersebut sehingga banyaknya pemikiran negatif dari karyawan lain”.

Dari jawaban para *informan* dan *key informan* peneliti dapat menyimpulkan bahwa masih adanya karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya. Maka dari itu dibutuhkan peningkatan kebijakan sumber daya manusia di PT. Indo Boga Sukses Makmur.

Maka, perlu adanya peningkatan kebijakan sumber daya manusia agar karyawan bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dapat dilakukan dengan memperketat pengawasan kepada para karyawan yang sedang bekerja.

7. Analisis *Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats* (SWOT)

PT. Indo Boga Sukses Makmur merupakan Perusahaan yang berdiri dibidang restoran yang terletak di Jl. H. Lebar No.9A Kel. Meruya Utara Kec. Kembangan Jakarta Barat. Memiliki konsep makanan cepat saji *all you can eat* dengan benuansa Korea. Perusahaan ini sebelumnya berkembang dengan nama Stevan *Meat Shop* yang berdiri pada tahun 2009. Kemudian pada tahun 2015 memulai inovasinya dengan tema makanan Korbeq (*Korean Barbeque*).

PT. Indo Boga Sukses Makmur didirikan Bapak Stevan Lie sekaligus selaku direktur utama. Perusahaan ini memiliki karyawan operasional sebanyak 40 orang dan *backoffice* sebanyak 6 (enam) orang. PT. Indo Boga Sukses Makmur mempunyai visi yaitu menjadikan restoran *all you can eat* terbaik, yang menawarkan berbagai macam masakan korea dengan layanan cepat yang berkualitas, dan harga yang terjangkau.

Analisis SWOT digunakan untuk mengevaluasi faktor internal dan eksternal yang ada di perusahaan. Faktor internal yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Sedangkan faktor eksternal yaitu peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*).

Setelah mengidentifikasi faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT) dalam perusahaan maka yang harus dilakukan adalah merumuskan strategi dalam strategi SO, ST, WO, dan WT seperti yang sudah tertera pada tabel 4.2. Langkah selanjutnya yaitu memberikan bobot pada masing-masing indikator analisis SWOT. Pemberian bobot dilakukan dengan memberikan nilai pada indikator dengan masing-masing skala mulai dari 1.0 (paling penting) hingga 0.0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh indikator-indikator tersebut jumlahnya tidak boleh lebih dari 1.0 (skor total). Pemberian bobot dilakukan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1. Bobot 4 Kuadran

No	Indikator	Bobot
1	<i>STRENGTH</i>	1
	a. Memiliki SOP yang jelas	0,3
	b. Adanya <i>reward</i> untuk karyawan operasional	0,2
	c. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	0,3
	d. Sistem rekrutmen dengan nepotisme menguntungkan perusahaan	0,2
2	<i>WEAKNESS</i>	1
	a. Masih ada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja	0,3
	b. Belum ada <i>reward</i> untuk karyawan <i>backoffice</i>	0,2
	c. Karyawan belum disiplin	0,3
	d. Ada perjanjian kinerja yang belum sesuai	0,2
3	<i>OPPORTUNITY</i>	1
	a. Perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila SOP dilaksanakan dengan baik	0,5
	b. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila diberikan <i>reward</i>	0,5
4	<i>THREATS</i>	1
	a. Hubungan kekeluargaan yang berlebihan mengakibatkan atasan kurang tegas pada bawahan yang menyepelkan pekerjaan	0,5

b. Resiko penyimpangan tugas karena atasan tidak enak pada bawahan untuk menegur	0,5
--	-----

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Setelah pembobotan seperti pada tabel 4.3 selesai, maka langkah selanjutnya yaitu memberikan rating terhadap masing-masing faktor. Pemberian rating ini dilakukan dengan pemberian nilai pada masing-masing faktor mulai dari skala 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (*poor*) berdasar pengaruhnya terhadap perusahaan.

Pemberian nilai rating pada faktor kekuatan (*strength*) dan faktor peluang (*opportunity*) bersifat positif. Artinya kekuatan dan peluang paling besar bagi perusahaan diberikan rating 4 dan kekuatan dan peluang paling kecil diberikan rating 1.

Pemberian nilai rating pada faktor kelemahan (*weakness*) dan faktor tantangan (*threath*) adalah kebalikan dari faktor kekuatan dan peluang. Artinya apabila faktor kelemahan dan tantangan memiliki pengaruh terhadap perusahaan maka diberikan rating 1 dan apabila faktor kelemahan dan tantangan tidak memiliki pengaruh pada perusahaan maka diberikan skor 4.

Dibawah ini merupakan hasil pemberian rating pada masing-masing faktor:

Tabel 2. Rating Masing-Masing Faktor

No	Indikator	Rating
1	<i>STRENGHT</i>	
	a. Memiliki SOP yang jelas	3
	b. Adanya <i>reward</i> untuk karyawan operasional	3
	c. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	4
	d. Sistem rekrutmen dengan nepotisme menguntungkan perusahaan	4
2	<i>WEAKNESS</i>	
	a. Masih ada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja	3
	b. Belum ada <i>reward</i> untuk karyawan <i>backoffice</i>	3
	c. Karyawan belum disiplin	3
	d. Ada perjanjian kinerja yang belum sesuai	2
3	<i>OPPORTUNITY</i>	
	a. Perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila KPI dan SOP diberlakukan dan dilaksanakan dengan baik	4
	b. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila diberikan <i>reward</i>	4
4	<i>THREATS</i>	
	a. Hubungan kekeluargaan yang berlebihan mengakibatkan atasan kurang tegas pada bawahan yang menyepelekan pekerjaan	3
	b. Resiko penyimpangan tugas karena atasan tidak enak pada bawahan untuk menegur	2

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Setelah pemberian rating pada masing-masing faktor seperti pada tabel 4.4 selesai, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai tertimbang dari masing-masing faktor. Perhitungan nilai tertimbang ini dilakukan dengan mengalikan bobot dengan rating per faktor. Setelah nilai tertimbang masing-masing faktor ditemukan, maka nilai tertimbang tersebut dijumlahkan. Hasil yang diperoleh dapat menunjukkan bagaimana perusahaan dapat bereaksi terhadap faktor-faktor internal dan eksternalnya.

Berikut adalah perhitungan nilai tertimbang untuk seluruh faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan :

Tabel 3. Nilai Tertimbang Faktor Internal

No	Indikator	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
1	<i>STRENGTH</i>	1		
	a. Memiliki SOP yang jelas	0,3	3	0,9
	b. Adanya <i>reward</i> untuk karyawan operasional	0,2	3	0,6

	c. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	0,3	4	1,2
	d. Sistem rekrutmen dengan nepotisme menguntungkan perusahaan	0,2	4	0,8
	Jumlah Strength			3,5
2	WEAKNESS	1		
	a. Masih ada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja	0,3	3	0,9
	b. Belum ada <i>reward</i> untuk karyawan <i>backoffice</i>	0,2	3	0,6
	c. Karyawan belum disiplin	0,3	3	0,9
	d. Ada perjanjian kinerja yang belum sesuai	0,2	2	0,4
	Jumlah Weakness			2,8
	Jumlah Faktor Internal			6,3

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 didapat hasil bahwa nilai kekuatan (*strength*) pada PT Indo Boga Sukses Makmur adalah 3,5 dan nilai kelemahan (*weakness*) sebesar 2,8. Karena nilai kekuatan (*strength*) lebih besar daripada nilai kelemahan (*weakness*) maka yang dapat dijadikan dasar kebijakan yaitu nilai kekuatan.

Nilai kekuatan dapat menunjukkan bahwa PT Indo Boga Sukses Makmur mampu menanggapi faktor internal yang ada dalam perusahaan serta memanfaatkannya untuk mengatasi kelemahan yang ada. Kekuatan yang paling dominan dimiliki oleh PT Indo Boga Sukses Makmur adalah komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dengan perolehan nilai tertimbang sebesar 1,2. Kemudian dibawahnya ada kepemilikan SOP yang jelas dengan nilai tertimbang sebesar 0,9 diikuti dengan sistem rekrutmen dengan nepotisme yang menguntungkan perusahaan dan pemberian *reward* untuk bagian operasional dengan nilai tertimbang masing-masing berurutan yaitu 0,8 dan 0,6.

Kelemahan yang paling utama dimiliki oleh PT Indo Boga Sukses Makmur yaitu karyawan yang belum memaksimalkan pekerjaannya dan tingkat kedisiplinan karyawan dengan nilai tertimbang yang diperoleh sebesar 0,9. Diikuti oleh belum adanya *reward* untuk karyawan *backoffice* dengan nilai tertimbang sebesar 0,6. Dan terakhir ada perjanjian kinerja yang belum sesuai dengan perolehan nilai tertimbang sebesar 0,4.

Tabel 4. Nilai Tertimbang Faktor Eksternal

No	Indikator	Bobot	Rating	Nilai Tertimbang
1	OPPORTUNITY	1		
	a. Perusahaan akan memiliki kinerja yang baik apabila SOP dilaksanakan dengan baik	0,5	4	2,0
	b. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila diberikan <i>reward</i>	0,5	4	2,0
	Jumlah Opportunity			4,0
2	THREATS	1		
	a. Hubungan kekeluargaan yang berlebihan mengakibatkan atasan kurang tegas pada bawahan yang menyepelekan pekerjaan	0,5	3	1,5
	b. Resiko penyimpangan tugas karena atasan tidak enak pada bawahan untuk menegur	0,5	2	1,0
	Jumlah Threats			2,5
	Jumlah Faktor Eksternal			6,5

Sumber : data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa jumlah nilai tertimbang peluang (*opportunity*) sebesar 4,0 dan nilai tertimbang ancaman (*threats*) sebesar 2,5. Dalam hal ini

nilai peluang lebih besar daripada nilai ancaman, sehingga nilai peluang dapat dijadikan sebagai dasar kebijakan perusahaan.

Nilai peluang menunjukkan bahwa PT Indo Boga Sukses Makmur mampu menanggapi peluang yang ada di perusahaan serta mampu mengatasi ancaman. Peluang utama yang dimiliki oleh PT Indo Boga Sukses Makmur yaitu pelaksanaan KPI dan SOP yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan perusahaan serta pemberian *reward* pada seluruh karyawan akan meningkatkan kinerja dengan masing-masing perolehan nilai tertimbang sebesar 2.0.

Ancaman utama yang dimiliki oleh PT Indo Boga Sukses Makmur yaitu pada faktor hubungan kerja secara kekeluargaan yang berlebihan membuat atasan kurang tegas pada bawahan dengan perolehan skor 1.5. Selanjutnya diikuti oleh resiko dari ketidakenakan antara atasan dan bawahan yang menyebabkan penyimpangan tugas dengan skor 1.0.

Dari perolehan seluruh skor faktor eksternal dan internal pada tabel 4.5 dan 4.6 dapat menunjukkan posisi perusahaan pada kuadran SWOT. Posisi tersebut dapat diketahui dengan melakukan perhitungan sebagai berikut :

$$X = \text{Total Skor Kekuatan (S)} - \text{Total Skor Kelemahan (W)}$$

$$Y = \text{Total Skor Peluang (O)} - \text{Total Skor Ancaman (T)}$$

Dimana :

$$X = \text{Total Skor Kekuatan (S)} - \text{Total Skor Kelemahan (W)}$$

$$X = 3,5 - 2,8$$

$$X = 1,7$$

$$Y = \text{Total Skor Peluang (O)} - \text{Total Skor Ancaman (T)}$$

$$Y = 4,0 - 2,5$$

$$Y = 1,5$$

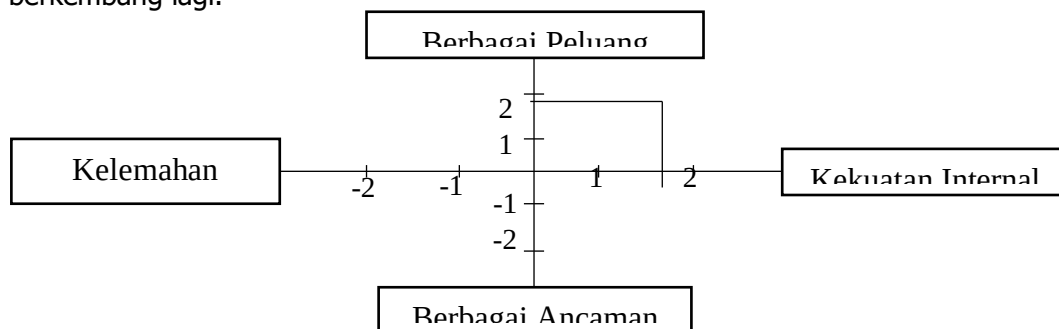
Dari perhitungan diatas, maka posisi PT Indo Boga Sukses Makmur pada matrik kuadran SWOT dapat digambarkan sebagai berikut :

Kuadran I menandakan bahwa perusahaan atau organisasi sedang dalam posisi yang kuat serta sudah sesuai dengan tujuan. Hal yang perlu dilakukan yaitu memperbesar dan mempercepat pertumbuhan perusahaan.

Kuadran II menandakan bahwa perusahaan perlu waspada. Walaupun posisi ini dapat dikatakan aman, tapi perusahaan akan menghadapi tantangan kedepannya. Hal yang dapat dilakukan adalah diversifikasi strategi dengan mencari peluang baru untuk memudahkan inovasi.

Kuadran III menandakan bahwa perusahaan sedang berada di bawah rata-rata namun masih memiliki peluang. Hal ini mengakibatkan perusahaan perlu mengganti seluruh strategi yang dijalankan oleh perusahaan karena metode lama yang kemungkinan besar tidak dapat mengikuti perkembangan zaman.

Kuadran IV menandakan bahwa perusahaan sudah tidak dapat berjalan sesuai yang diinginkan saat awal pendirian. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan harus berusaha bertahan dengan meningkatkan kinerja internal serta perusahaan harus berani mengambil langkah baru dengan mencari terobosan-terobosan baru agar memiliki peluang untuk berkembang lagi.



Gambar 1. Matrik Kuadran SWOT

Dari gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa posisi PT Indo Boga Sukses Makmur berada pada kuadran I. Artinya PT Indo Boga Sukses sedang dalam posisi yang kuat dan strategi yang dibuat dapat dijalankan sesuai dengan baik. Hal ini tentunya sangat menguntungkan bagi PT Indo Boga Sukses Makmur karena memiliki kekuatan yang dapat memanfaatkan peluang yang ada.

Strategi yang perlu diterapkan pada PT Indo Boga Sukses Makmur adalah strategi yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Strategi ini dapat dilakukan dengan peningkatan kedisiplinan bagi sumber daya manusia yang ada serta realisasi dari SOP yang telah dibuat oleh perusahaan. Karena dengan strategi tersebut karyawan perusahaan akan lebih disiplin dan tidak menyepelekan pekerjaan serta bekerja sesuai peraturan yang ada. Dengan demikian, kinerja perusahaan akan meningkat.

SIMPULAN

Menurut Wanto (2023) Kesimpulan bahwa pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif diharapkan mampu melihat proses yang dilakukan, dengan hasil memperoleh penjelasan dan pengertian yang mendalam dan menyeluruh yang menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dengan responden.

Dengan hasil penelitian dan analisis pembahasan pada BAB sebelumnya mengenai "Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indo Boga Sukses Makmur" maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. PT Indo Boga Sukses Makmur memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik.
2. Kedisiplinan pada PT Indo Boga Sukses Makmur dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang menyepelekan pekerjaannya dimana hal ini mengakibatkan kinerja yang tidak seimbang ketika karyawan yang seringkali saling membackup tugas-tugas karyawan yang lalai dan tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kedisiplinan bagi seluruh karyawan dengan memperketat dan memperbaiki sistem absensi yang digunakan pada PT Indo Boga Sukses Makmur.
3. Sistem reward di PT Indo Boga Sukses Makmur lebih mengarah pada karyawan bagian operasional, namun belum diberlakukan pada karyawan back office. Maka, perlu adanya pemberian sistem reward yang adil bagi setiap karyawan, baik karyawan back office maupun karyawan operasional. Dapat dilakukan dengan cara memberikan reward sesuai dengan pencapaian kinerja yang dilakukan.
4. PT Indo Boga Sukses Makmur menggunakan strategi rekrutmen dengan cara nepotisme dan hal tersebut dinilai menguntungkan perusahaan karena lebih efektif dan efisien.
5. PT Indo Boga Sukses Makmur memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan, hal tersebut dibuktikan dengan sifat kekeluargaan yang ada di dalam perusahaan dan adanya komunikasi yang baik. Jadi, dengan hubungan kekeluargaan yang baik maka diharapkan tetap dipertahankan dengan cara menjaga komunikasi antar karyawan atau atasan.
6. Perjanjian antara perusahaan dengan karyawan perusahaan sudah dilakukan dengan baik, namun terkadang ada keadaan dan beberapa faktor yang tidak mendukung penyesuaian maka terjadilah ketidakrealitaan perjanjian kerja. Perlu adanya peningkatan mengenai realisasi pekerjaan dengan perjanjian. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menyusun perjanjian kinerja dengan baik dan perusahaan wajib mendapatkan jika tidak tidak mampu merealisasikan perjanjian tersebut.
7. Kebijakan sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan lagi agar sesuai dengan peraturan yang ada. Maka, perlu adanya peningkatan kebijakan sumber daya manusia agar karyawan bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dapat dilakukan dengan memperketat pengawasan kepada para karyawan yang sedang bekerja.

Hasil dari analisis SWOT, PT Indo Boga Sukses Makmur berada pada kuadran I. Kuadran I menandakan bahwa perusahaan atau organisasi sedang dalam posisi yang kuat serta sudah sesuai dengan tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis, P. O. (2021). *Arip Rahman Sudrajat*. Bandung: Mila Cakra.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Anwar, M. (2022). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Rawamangun: Prenadamedia Grup.
- Aprianto, I., Muntholib, & Risnita. (2021). *Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Klaten: Lakeisha.
- Aprianto, I., Muntholib, & Risnita. (2021). *Manajemen Public Relations Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Klaten: Lakeisha.
- Astuti, S. W., Aprilyani, R., Widarnandana, I. G., & dkk. (2023). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Bachtiar. (2021). *Mendesain Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Deepublish.
- Badrianto, Y., Pratiwi, R., Suharyat, Y., & dkk. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Conference, E. (2022). *Sinas Tampan 2022 Universitas Efarina*. Pematang Siantar : Universitas Efarina.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Evanirosa, & dkk. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Fauzi, A., & A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasan, M. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Cijerah: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiawanto, H., & Hamdayana, J. (2021). *Dasar Dasar Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jitu, T. T. (2015). *Bidikan Jitu Lulus US/M*. Tangerang: Edu Penguin.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Junaidin, & dkk. (2020). *Tradisi Pamali Manggodo Masyarakat Adat Sambori Dalam Perspektif Fenomenologi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Laturuva, E., Naim, M. F., Djaniar, U., & dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Lubis, A. S. (2023). *Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Medan: Umsu Press.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maryati, K., & Suryawati, J. (2014). *Sosiologi*. Jakarta: Esis.
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., & dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada .
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Indramayu: Adanu Abimata.

- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendikia Publisher.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar: Cendekia .
- Prasetyo, A. (2021). *Pengantar Manajemen Islami*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purba, S., Triono, Fauzan, R., & dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putro, W. A., Lamatenggo, Y. N., & Widiyaningsih, W. R. (2023). *Ragam Penelitian Olahraga*. Yogyakarta: Deepublish.
- Riinawati, D. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Banjarmasin.
- Rosyada, D. (2020). *Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Kencana.
- Sari, A. (2023). Kompensasi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Meda: Umsu Press.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing .
- Sugianingrat, I. A., Yasa, N. N., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Enggament Dan Organization Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Utami, B. H., & Jatiningrum, C. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: Adanu Abimata.
- Wanto, A. H. (2023). Stategi Pemerintahan Kota Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City. *Universitas Brawijaya*, 42.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Makassar : Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.