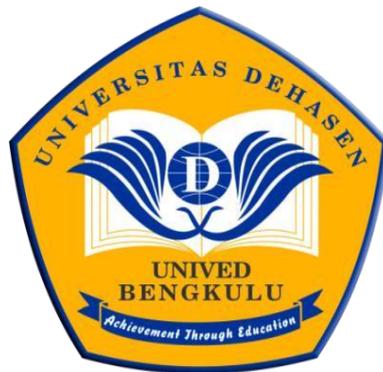


**MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRINDO AGUNG**

SKRIPSI



OLEH:

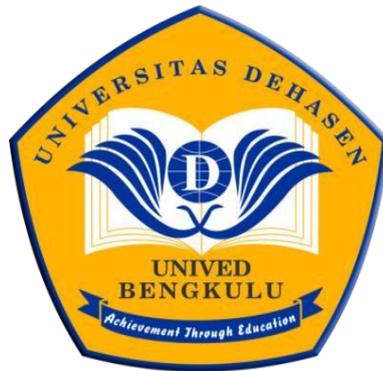
YUNI PERMATA SARI
NPM. 19170019

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU – ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU
2023**

MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRINDO AGUNG

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik*



OLEH:

YUNI PERMATA SARI
NPM. 19170019

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU – ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU
2023**

MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRINDO AGUNG

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen

OLEH :

YUNI PERMATA SARI
NPM. 19170019

Desetujui Oleh :

Pembimbing Utama



Harius Eko Saputra M.Si
NIDN. 0224017401

Pembimbing Pendamping



Tuti Handayani IS, S.SI MAP
NIDN. 0202057802

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Publik



Evi Lorita S.I.P., M.Si
NIK. 1703161

MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRINDO AGUNG

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Pengguji
Pada Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Dehasen Bengkulu

Sidang Skripsi Dilaksanakan Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 15 Juni 2023
Pukul : 10.30 WIB s/d Selesai
Tempat : Ruang Seminar FIS Unived Bengkulu

TIM PENGUJI

Pembimbing Utama : Harius-Eko Saputra, S.Sos., M.Si (NIDN. 0224017401)
Pembimbing Pendamping : Tuti Handayani IS, S.St., MAP (NIDN. 0202057802)
Penguji I : Evi Lorita, S.I.P., M.Si (NIDN. 0214088701)
Penguji II : Antonio Imanda, S.Sos., M.Si (NIDN. 0208017801)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial

Dra. Maryaningsih, M.Kom
NIP. 19690520 199402 2 001

Ketua Program Studi
Administrasi Publik

Evi Lorita, S.I.P., M.Si
NIK. 1703161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Selama ada niat dan keyakinan semua akan jadi mungkin
- Orang sukses juga pernah malas, bodoh dan gagal, tapi mereka terus berusaha dan mencoba
- Jangan menunda pekerjaan sampai besok jika hari ini dapat diselesaikan maka tuntaskanlah
- Mulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keliklasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan
- Kesulitan tidak bisa diselesaikan dengan keluhan, doa dan usahalah yang akan memberi jawaban atas semua harapan
- Rumah tangga itu rumit, meskipun rumit kalau kamu mengajakku berumah tangga setelah wisudaku mungkin tidak sulit

PERSEMBAHAN

Perjalanan panjang telah kulewati, usaha dan perjuangan mengiringi langkahku menuju keberhasilan, terucap rasa syukurku kepada Allah SWT sang pencipta yang memberi rahmat-Nya pada diriku dari lubuk hati yang paling dalam kuucapkan trimakasih dan kebahagiaan untuk pengorban yang tulus dari orang-orang yang mencintaiku dan menyayangiku.

Special thanks to:

- Sujud syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang tak terhingga yang diberikan-Nya untukku
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah (Fausi) dan ibu (Sarmili) yang selalu mengiringi langkahku dengan do'a, kasih sayang dan nasehat yang selalu diberikan dengan tulus kepadaku
- Adek-adekku (Erma mutiara, Dona baroqa dan jesika patriana) terimakasih atas dukungannya karena kalian adalah motivasiku untuk sukses dan menyelesaikan kripsi ini
- Bapak Harius Eka saputra, S.Sos., M.Si selaku Dosen pembimbing I Ibu Tuti handayani IS, S.St MAP selaku pembimbing ke II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyusun kripsi ini

- Teman-teman seangkatan dan seperjuangan yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan kripsi ini
- Universitas Dehasen Bengkulu “ Kampus Kuning Tercinta” yang mendidik tanpa jasa
- Almamater-Ku

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap **Yuni Pemata sari**, lahir di Air Kotok pada tanggal 10 Oktober 1998, anak pertama dari 4 saudara, merupakan pasangan dari Ayah Fausi dan ibu Sarmili, Menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri 12 Pematang Tiga Kabupaten Bengkulu Tengah Dan menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2011, kemudian penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pematang Tiga kabupaten Bengkulu Tengah pada tahun 2014 dan menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bengkulu Tengah pada tahun 2017, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi yaitu pada Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) dengan mengambil jurusan Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu-ilmu Sosial, untuk jenjang strata satu (S1).

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segla puji dan syukur saya ucapkan kepada ALLAH SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan srata satu (S1) Administrasi Publik Fakultas Ilmu-ilmu sosial universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu penulis dengan besar hati dan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun penulis untuk lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini kepada :

1. Yth. Dra. Maryaningsih, M.Kom selaku Dekan fakultas ilmu sosial universitas Dehasen Bengkulu.
2. Yth. Evi Lorita, S.I.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Dehasen Bengkulu yang telah memberikan masukan dan arahan selama penyusunan proposal skripsi ini.
3. Yth. Harius Eko Saputra M.SI sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah membantu memberikan motivasi dan arahan selama penyusunan proposal skripsi ini.
4. Yth. Tuti Handayani IS.S.St.MAP sebagai pembimbing pendamping yang telah membantu memberikan arahan selama penyusunan proposal skripsi ini.
5. Yth. Bapak/ibu Dosen serta karyawan di lingkup Universitas Dehasen Bengkulu yang telah membantu selama penyusunan proposal skripsi ini
6. Kedua orang tua dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Penulis menyadari dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, namun besar harapan kiranya penulis mendapatkan kritik yang dapat membangun. Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Kiranya ALLAH SWT membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Bengkulu , Maret 2023

Penulis

MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRINDO AGUNG

Yuni Permata Sari¹
Harius Eko Saputra, Tuti Handayani²

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Riau Agrindo Agung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: (1) *Strengths* (Kekuatan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) Fasilitas kerja yang lengkap, (b) Kualitas SDM yang tergabung baik, (c) Legalitas perusahaan yang dimiliki lengkap. (2) *Weaknesses* (Kelemahan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) lokasi menuju akses ke perkebunan yang jauh dari pemukiman warga, (b) jarak antar kantor divisi atau abdeling ke kontor estate yang cukup jauh. (3) *Opportunities* (Peluang) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah:

(a) Memberikan apresiasi berupa penghargaan atau piagam untuk karyawan, (b) Membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar lokasi perkebunan. (4) *Threats* (Ancaman) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) miss komunikasi antar karyawan dalam hal pemberian premi (surat perintah lembur). (b) tingkat pencurian TBS tinggi sehingga perusahaan terancam produksi rendah.

Kata Kunci: Manajemen Strategi, Analisis SWOT, Peningkatan Kinerja Karyawan

MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. RIAU AGRINDO AGUNG

Yuni Permata Sari¹
Harius Eko Saputra, Tuti Handayani²

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Riau Agrindo Agung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: (1) *Strengths* (Kekuatan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) Fasilitas kerja yang lengkap, (b) Kualitas SDM yang tergabung baik, (c) Legalitas perusahaan yang dimiliki lengkap. (2) *Weaknesses* (Kelemahan) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) lokasi menuju akses ke perkebunan yang jauh dari pemukiman warga, (b) jarak antar kantor divisi atau abdeling ke kantor estate yang cukup jauh. (3) *Opportunities* (Peluang) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah:

(a) Memberikan apresiasi berupa penghargaan atau piagam untuk karyawan, (b) Membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar lokasi perkebunan. (4) *Threats* (Ancaman) yang dimiliki PT. Riau Agrindo Agung dalam Peningkatan Kinerja Karyawan adalah: (a) miss komunikasi antar karyawan dalam hal pemberian premi (surat perintah lembur). (b) tingkat pencurian TBS tinggi sehingga perusahaan terancam produksi rendah.

Kata Kunci: Manajemen Strategi, Analisis SWOT, Peningkatan Kinerja Karyawan

Note:

- 1) Nama Penulis
- 2) Nama Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping

THE MANAGEMENT STRATEGY IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RIAU AGRINDO AGUNG

*Yuni Permata Sari¹
Harius Eko Saputra, Tuti Handayani²*

ABSTRACT

This study aims to determine the management strategy in improving employee Performance at PT. Riau Agrindo Agung. This study used descriptive qualitative method. The data collection used is interview techniques, and documentation. Based on the results of the study it is known that: (1) Strengths owned by PT. Riau Agrindo Agung in improving employee performance are: (a) complete work facilities, (b) good quality of integrated human resources, (c) fully owned company legality. (2) Weaknesses owned by PT. Riau Agrindo Agung in improving employee performance are: (a) the location to access the plantation which is far from residential areas, (b) the distance between the divisional or abdeling offices to the estate office which is quite far. (3) Opportunities owned by PT. Riau Agrindo Agung in improving employee performance is: (a) Giving appreciation in the form of awards or certificates for employees, (b) Opening jobs for the community around the plantation location. (4) Threats owned by PT. Riau Agrindo Agung in Improving Employee Performance are: (a) miss communication between employees in terms of giving premi (overtime orders). (b) the theft rate of FFB is high so that the company is threatened with low production.

Keywords: Management Strategy, SWOT Analysis, Employee Performance Improvement

Note:

1) Student

2) Supervisors

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Konsep Konsep Kinerja	11
2.3 Manajemen Strategi	14
2.3.1 Tahap-Tahap Manajemen Strategi	17
2.3.2 Proses Manajemen Strategi	15
2.3.3 Konsep Manajemen Strategi	16
2.4 Analisis SWOT	21
2.5 <i>Blue Ocean Strategy</i>	26
2.6 Kemampuan dan Keahlian Karyawan.....	29
2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.6.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.7 Kerangka Pemikiran.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Fokus & Indikator Penelitian	35
3.3 Informan Penelitian.....	38
3.4 Teknik Penentuan Informan.....	39
3.5 Data dan Sumber Data	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1 Identitas dan Profil Perusahaan.....	44
4.2 Gambaran Lokasi PT. Riau Agrindo Agung (PT. RAA).....	45
4.3 Lambang PT. Riau Agrindo Agung (PT. RAA).....	47
4.4 Struktur Organisasi PT. Riau Agrindo Agung (PT. RAA)	47
BAB V DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
5.1 Hasil Penelitian	51
5.2 Pembahasan.....	60
BAB V DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABLE

Table 2.1 Matriks SWOT	26
Table 3.1 Informan Kunci	38
Table 5.1 Karakteristik Informan Penelitian	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PT. Riau Agrindo Agung (PT. RAA)	47
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Riau Agrindo Agung Kabupaten Bengkulu Tengah	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajersering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Hasil dari kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius yang terjadi di sebuah perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian material maupun non material akibat dari buruknya kinerja karyawan.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh (kepuasan kerja) atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh (kompensasi) yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya, yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian (karier) yang lebih baik seperti yang direncanakan sebelumnya.

Menurut Rismawati, Mattala, Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018) adalah hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil,

maka yang dilihat adalah jumlah (kualitas dan kuantitas) yang dihasilkan oleh seseorang. Jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku kerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi.

Dalam strategi peningkatan manajemen kinerja adalah cara perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar tercapainya strategi peningkatan kinerja tersebut akan dapat berhasil maka harusnya perusahaan dalam hal ini perlu dapat mengetahui sasaran kinerja. Sasaran dalam kinerja yang dapat menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan, sehingga sasaran kinerja dari dalam diri sendiri karyawan Manajemen Strategi adalah sebuah alat pemikiran dan metodologi yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan dan mencapai tujuannya. Teori ini memfokuskan pada bagaimana perusahaan bisa bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah-ubah.

Manajemen Strategi melibatkan tiga tahap utama, yaitu: 1) Analisis lingkungan bisnis: Ini melibatkan pemahaman terhadap lingkungan bisnis perusahaan, termasuk kompetitor, pelanggan, pemasok, dan regulasi pemerintah. 2) Penentuan misi dan tujuan perusahaan: Ini melibatkan penentuan visi, misi, dan tujuan jangka panjang dan pendek perusahaan. 3) Penentuan dan implementasi strategi: Ini melibatkan pemilihan dan implementasi strategi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti

diversifikasi produk, pengembangan pasar baru, dan peningkatan efisiensi operasi.

Manajemen Strategi membutuhkan pemahaman yang baik tentang lingkungan bisnis dan perubahan yang terjadi didalamnya, serta kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan strategi secara efektif. Strategi yang baik harus mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan serta memperhitungkan keterbatasan sumber daya yang tersedia.

Dengan berbagai pengaruh dalam suatu perubahan yang akan terjadidapat mengakibat reformasi menuntut perusahaan lebih baik sehingga perusahaan swasta maupun pemerintah untuk dapat mengadakan inofasi- inofasi guna dapat menghadapi semua tuntutan perubahan yang berlangsung dan dapat berupaya menyusun sebuah kebijakan yang selaras dengan terjadinya perubahan lingkungan. Suatu perusahaan yang seharusnya mampu dan dapat menyusun kebijakan yang tepat dan lebih baik untuk mengatasi setiap perubahan yang akan yang terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Karyawan pada dasarnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya yang paling utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang dapat menjalankan kegiatan sehari-hari di perusahaan. Karyawan merupakan *living organism* yang akan memungkinkan dapat berfungsinyasuatu organisasi atau perusahaan dan menjadi sebuah unsur yang sangat penting dalam manajemen. Disetiap individu memiliki sifat kepribadian yang sangat unik dan berbeda antara satu dengan lainnya. Karyawan yang dapat

memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan. Loyalitas yang tinggi akan mendapatkan semangat kerja dan dapat dilihat dari karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya yang dijalankan.

PT. Riau Agrindo Agung adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Desa Sekayun Mudik, Kabupaten Bengkulu Tengah, dimana perusahaan ini adalah anak perusahaan dari *Anglo eastem Plantations* yang berlokasi di kecamatan Medan Petisan, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, perusahaan ini mulai beroperasi pertama kali di Bengkulu sejak tahun 2007 namun berhenti beroperasi beberapa tahun hingga kembali beroperasi 2009 hingga sekarang, PT. Riau Agrindo Agung memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak, sehingga perusahaan harus lebih ekstra dalam mengawasi segala aktifitas didalam perkebunan.

PT. Riau Agrindo Agung memiliki luas 2,535.13 Hektar perkebunan kelapa sawit 2,348.83 Hektar yang sudah masuk kategori sudah layak dipanen dan 186.30 Hektar yang belum layak untuk di panen. Sawit yang sudah layak di panen ialah sawit tahun tanam 2009-2019, sedangkan sawit yang belum layak dipanen sawit tahun tanam 2020-2021 PT. Riau Agrindo Agung terbagi 5 divisi perkebunan 1 divisi *workshop*. Di setiap Divisi mempunyai luas masing-masing area, setiap divisi dipimpin oleh Asistent dan Kualitas mandor (mandor satu), mempunyai 5 Mandor dan 3 Kerani yaitu;

1. Mandor Panen
2. Mandor *Manuring* (pemupukan)
3. Mandor *Spraying* (Penyemprotan)

4. Mandor *Weeding*
5. Mandor *Road* (Jalan)
6. Kerani Divisi/ *Division Cleark* (Administrasi Divisi)
7. Kerani Buah/ *FFB Cleark* (Penghitungan Hasil Panen)
8. Kerani *Transport* (Pengiriman Hasil Panen ke pabrik)

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui mengenai manajemen strategi perusahaan tersebut dan juga menganalisis bagaimana manajemen strategi yang digunakan telah sesuai dengan sistem manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Riau Agrindo Agung.”**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting bagi perusahaan mengenai manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil ini juga diharapkan dapat berguna bagi peneliti lain yang berminat dalam bidang yang sama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang akan diteliti oleh penulis adalah bagaimana “Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Riau Agrindo Agung?”

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada Manajemen Strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Riau Agrindo Agung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja di PT. Riau Agrindo Agung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik dan pemecahan permasalahan administrasi khususnya mengenai Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja di PT. Riau Agrindo Agung serta dapat digunakan sebagai dasar atau referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa atau Peneliti, penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai bahan pembelajaran dan pengevaluasian terhadap pengetahuan sosial yang didapatkan selama masa perkuliahan berlangsung dan syarat bagi mahasiswa program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bagi PT. Riau Agrindo Agung, Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan saran dan masukan untuk PT. Riau Agrindo Agung dalam mengatur manajemen yang baik untuk Pemimpin Perusahaan maupun para karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis:

1. Skripsi Yuniarti Sarah

Skripsi yang berjudul, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh” disusun oleh Yuniarti Sarah dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2021 M/ 1442 H. Penelitian ini diangkat dari latar belakang masalah mengenai pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul tidak dapat tercipta secara instan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dilakukan dengan berbagai macam proses penyeleksian dan pelatihan.

Hotel Mita Mulia Banda Aceh adalah sebuah hotel dengan konsep syariah dan mempunyai visi misi yang jelas dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu dilakukan proses mulai

dari perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja sumber daya manusia. Dimulai dari inilah penulis melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Mita Mulia Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa yang pertama manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang kedua hasil analisis SWOT terhadap Manajemen peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian menggunakan metode kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Hotel Mita Mulia Banda Aceh dengan merujuk sumber pengumpulan data dari Manajer hotel, karyawan, dan pengunjung. Metode pengumpulan datanya melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisa yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan analisa kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yang pertama adalah proses perekrutan karyawan hotel dilakukan langsung oleh pemilik hotel melalui penyeleksian berkas dan tes wawancara. Penempatan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan oleh manajer melalui arahan dan bimbingan serta tatacara dalam melayani tamu. Sedangkan proses penilaian kinerja dilakukan melalui ukuran penilaian yaitu kualitas kerja, kerja sama, kreativitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

Dalam memberikan kompensasi, terutama dalam bentuk gaji, diberikan kepada karyawan berbeda-beda menurut jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dilaksanakannya. Kemudian yang kedua adalah hasil

analisi SWOT. Dari hasil ini dapat diketahui kelemahan, kekuatan, ancaman dan peluang dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Skripsi Elizabeth Megawati Juliet Wurarah

Skripsi yang berjudul, “Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Daya Saing PT. Pos (Persero) Indonesia di Kota Makassar” disusun oleh Elizabeth Megawati Juliet Wurarah dari Universitas Hasanuddin Makassar 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis manajemen strategi PT Pos Indonesia KPRK Kota Makassar dalam upaya peningkatan daya saing menggunakan analisis SWOT yaitu kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*), dan Ancaman (*Threat*) sebagai manajemen strategi meningkatkan daya saing pada PT Pos Indonesia KPRK Makassar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif untuk menganalisis tujuan penelitian secara komprehensif dan mendalam untuk mendapatkan informasi yang valid. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Adapun focus penelitian ini menggunakan konsep analisis SWOT dari Freddy Rangkuti (2003) yaitu kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*) yang dimiliki oleh PT Pos Indonesia KPRK Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa saat ini PT Pos Indonesia KPRK Kota Makassar belum memanfaatkan peluang yang ada secara maksimal. Strategi yang diterapkan oleh KPRK Makassar belum sepenuhnya melibatkan peluang-peluang yang tersedia, untuk itu KPRK

Makassar harus mengimplementasikan strategi yang cocok digunakan adalah dalam pengoptimalan daya saing dengan pengelolaan atau manajemen yang baik dengan mengevaluasi dan melakukan manajemen strategi agar bisa meningkatkan daya saingnya dan PT Pos semakin eksis.

3. Skripsi Desi Handayani

Skripsi yang berjudul, “Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar)” disusun oleh Desi Handayani dari Universitas Muhammadiyah Makassar 2019. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap aktivitas dan kegiatan melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan SDM pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah konsep strategi dalam mengelola SDM salah satunya yaitu strategi peningkatan produktivitas karyawan.

Mengingat akan semakin tingginya tingkat persaingan di bidang industri gula serta terdapat keterbatasan fisik yang dimiliki SDM pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) sehingga peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan akan menjadi sangat penting karena karyawan diuntut harus mampu memberi tenaga kerja keterampilan kerja dan usahanya dalam mencapai tujuan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) ada tiga dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan yaitu: dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan komunikasi yang efektif. dengan adanya pelatihan mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik. Namun pimpinan di harapkan dapat meningkatkan pelatihan dan menjalin komunikasi yang lebih aktif kepada kepala bagian dan karyawan agar perusahaan lebih meningkat dan berkembang.

2.2 Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya karyawan biasa saja, mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk sistem absensi karyawan dapat dinilai, (Moehariono, 2012:95).

Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1999:3) adalah: perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Lijan Poltak Sinambela,

dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan pengertian atau defenisi kinerja (*performance*) dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum.

Dari beberapa pernyataan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan

yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau bisa dikatakan standar keberhasilan/ tolak ukur.

2.3 Manajemen Strategi

Manajemen atau asal dari kata "*manage*" yang artinya mengatur. Sedangkan strategi adalah suatu aksi potensial dalam mengambil keputusan yang mendasar dan holistik, disertai dengan memutuskan bagaimana melaksanakan kegiatan tersebut, dijalankan oleh pimpinan dan dilaksanakan oleh semua tingkatan organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen strategi ialah. suatu seni dan pengetahuan manajerial dalam langkah membuat, serta mengimplementasikan dan juga mengevaluasi dari keputusan lintas. fungsional sehingga tujuan organisasi memungkinkan untuk tercapai (David, 2011:38).

Manajemen strategi adalah salah satu topik yang sedang dibahas, dan telah menarik lebih banyak perhatian di bidang manajemen pembangunan. Strategi adalah tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang besar. Sebagai tambahan, strategi mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang organisasi, biasanya paling sedikit lima tahun, dan oleh karena itu beroreintasi masa depan. Strategi memiliki konsekuensi multifungsi atau multidimensi dan membutuhkan pertimbangan, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dihadapi oleh perusahaan.

Manajemen strategis memungkinkan suatu organisasi untuk proaktif dalam membentuk masa depannya, memungkinkan sebuah perusahaan memulai dan mempengaruhi aktifitas, dengan demikian memiliki kontrol terhadap nasibnya. Secara hiostoris, manfaat utama manajemen strategis telah

membantu organisasi memformulasikan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional untuk pilihan strategi. Dengan demikian diharapkan makin banyak institusi dan korporasi yang menggunakan manajemen strategis untuk membuat keputusan yang efektif. Meski demikian, manajemen strategis tidak selalu menjamin keberhasilan, dan menjadi disfungsi secara serampangan.

Formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi adalah aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam tiga level hierarki di organisasi yang besar: perusahaan, unit divisi atau strategis, dan fungsional. Dengan 12 membantu komunikasi dan interaksi antar-manajer dan karyawan lintas level hirarki, manajemen strategis membantu fungsi firma sebagai tim kompetitif, sebagian besar bisnis kecil dan beberapa bisnis besar tidak memiliki divisi atau unit strategi bisnis mereka hanya memiliki level perusahaan dan fungsional. Manajemen strategis adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengatasi tanggung jawab utama dan semakin penting dari manajer senior untuk memposisikan organisasi dan menghubungkannya dengan lingkungannya dengan cara yang memastikan keberhasilan organisasi dan melindunginya dari efek yang tidak terduga (Rachmat, 2014:33) meliputi perumusan (*formulating*), implementasi (*implementing*), serta evaluasi (*evaluating*).

Dengan menggunakan manajemen strategi sebagai suatu kerangka kerja untuk menyelesaikan tiap-tiap masalah dalam organisasi, maka manajer diajak untuk berpikir lebih kreatif, mendalam (*deep thinking*) dan strategis. Pemecahan masalah dengan menghasilkan dan mempertimbangkan lebih banyak alternatif yang dibangun dari suatu analisis yang lebih teliti akan lebih

menjanjikan suatu hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini karena pihak manajemen akan mempertimbangkan alternatif-alternatif prioritas dalam proses penyelesaian masalah dengan lebih efektif dan efisien.

Risiko dalam manajemen strategi akan menjadikan manajemen lebih bijak dalam menggunakan bidang ilmu ini dan pemahaman terhadap bidang ilmu ini akan lebih baik agar manfaat yang dihasilkan pun maksimal. Selain itu, para pembuat keputusan menjadi peka terhadap kemungkinan-kemungkinan konsekuensi negatif ini dan menyiapkan mereka dalam cara-cara efektif untuk meminimalkan konsekuensi negatif akan memperkuat potensi manfaat perencanaan strategi dalam perusahaan.

Dalam penyusunan proses perencanaan strategi terdapat 5 tahapan, di antaranya: penentuan tujuan, analisis lingkungan, alternatif strategi, implementasi dan evaluasi menurut William F. Crittenden & Victoria L. Crittenden, (2000:23). Sedangkan Grant (2003:127), untuk menghadirkan konsep perencanaan strategi yang luas perlu pemahaman berkenaan tujuan jangka panjang dan pemahaman antara "*strategic management*" and "*strategic thinking*".

Merumuskan strategi, tahapan yang terpenting adalah melakukan analisis lingkungan. Manajemen perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor strategis untuk masa depan perusahaan dengan menganalisis lingkungan perusahaan. Analisis yang dilakukan meliputi lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Kekuatan eksternal dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu kekuatan ekonomi, kekuatan sosial, budaya, demografis, dan

lingkungan, kekuatan politik, pemerintahan, dan hukum, kekuatan teknologi, kekuatan kompetitif.

2.3.1 Tahap-Tahap Manajemen Strategi

Tahap manajemen strategi menurut (David, 2011:38) yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan Visi dan Misi Adalah penetapan (visi) jangka panjang, serta menentukan langkah-langkah apa yang harus diambil untuk menekankan dan memperjelas fungsi prioritas manajemen masing-masing perusahaan sehingga karyawan, manajemen puncak dan fungsi perusahaan dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan visi yang telah ditentukan.
2. Analisis Lingkungan Eksternal dan Internal Artinya, analisis yang dilakukan oleh perusahaan, dengan mengidentifikasi secara jelas keuntungan dan kerugian internal perusahaan dan peluang yang dihasilkan oleh lingkungan eksternal perusahaan, dan bentuk-bentuk faktor lainnya. Analisis ini bertujuan untuk memahami dampak faktor-faktor tersebut terhadap tujuan perusahaan agar perusahaan dapat mempertimbangkan penggunaan kebijakan strategi yang tepat.
3. Sasaran jangka Panjang Pada dasarnya, menerapkan strategi agar efektif mencapai tujuan jangka panjang lebih dari satu periode, hal ini menciptakan sinergi perusahaan, fokus yang jelas, koordinasi yang terpusat, dan memberikan dasar untuk kegiatan perencanaan, pengorganisasian, insentif dan pengendalian. Perusahaan juga telah menetapkan sistem khusus untuk perkiraan kuantitatif seperti

prakiraan penjualan, profitabilitas dan peningkatan kinerja, sehingga tujuan dan visi memiliki indikator yang jelas, terukur dan masuk akal.

4. Menciptakan, Menilai dan Memilih Strategi Perusahaan didasarkan pada visidan misi dasar, dikombinasikan dengan hasil analisis faktor lingkungan internal dan eksternal, merumuskan strategi alternatif berdasarkan kemampuan dan kondisi perusahaan, dan melakukan evaluasi kritis danobjektif. Sesuaikan strategi untuk memaksimalkan hasil bagi perusahaan, lalu memilih strategi untuk di eksekusi.
5. Implementasi Strategi Manajemen Jangka Panjang Sebagaimana dijelaskan dalam penentuan tujuan jangka panjang, dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan langkah- langkah khusus. Di sini, perusahaan secara bertahap pencapaian tujuan dalam jangka panjang ini dengan memilih standar pencapaian dan kebijakanstrategi untuk setiap level organisasi. Perusahaan mendefinisikan dan menentukan tujuan utamanya dengan nilai kuantitatif tertentu, serta implementasi dan implementasi strategi yang digunakan oleh manajemen senior,departemen, dan departemen fungsional.
6. Implementasi Strategi Dalam Kebijakan Fungsional Ini merupakan langkah untuk menggambarkan realisasi implementasi strategi dalam kerangka waktu yang lebih kecil, sehingga dapat diterapkan pada fungsi-fungsi perusahaan yang lebih bersifat operasional, dan mengarah pada klarifikasi hubungan antara strategi utama dan identifikasi strategi. Implementasi ini menghubungkan semua bidang

fungsi perusahaan baik bagian keuangan, bagian sumber daya manusia, bagian produksi dan operasi, bagian pengembangan dan penelitian, bagian sistem informasi, dan bagian pemasaran, serta berfungsi sebagai panduan untuk melakukan berbagai kegiatan strategi.

7. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Ketika strategi yang akan diterapkan atau sudah dilaksanakan dianggap tidak sesuai dengan rencana yang ada, hasil yang diperoleh atau perubahan yang disebabkan oleh asumsi yang keliru dan hal-hal lain di luar kendali, rencana tersebut perlu dievaluasi kembali.

2.3.2 Proses Manajemen Strategi

Proses manajemen strategi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu perencanaan strategi dan implementasi strategi (Tisnawati Sule & Saefullah, 2010:24). Selanjutnya, menurut T. Handoko dikombinasikan dengan beragam pendapat dari beberapa penulis, ia menemukan sembilan langkah dalam proses strategi. Menurut (Private & Handoko, 2010:25), proses manajemen strategi yaitu:

1. Penentuan misi dan tujuan. Secara umum, langkah ini melibatkan misi organisasi, filosofi niat, dan tujuan. Menetapkan misi dan tujuan adalah tugas utama manajemen puncak. Berhasil atau tidaknya suatu rencana kerja yang direncanakan tergantung pada misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Formula ini disebabkan dari nilai-nilai yang disumbangkan oleh para pengelola. Nilai-nilai tersebut mengenai

masalah umum diantaranya ukuran organisasi, jenis produk atau diproduksi, atau cara organisasi beroperasi.

2. Pengembangan profil organisasi. Langkah ini mencerminkan kondisi dan kemampuan internal organisasi termasuk dengan mengidentifikasi tujuan serta strategi yang ada. Profil organisasi adalah hasil analisis saat ini, yang merinci kuantitas dan kualitas organisasi yang tersedia. Profil organisasi menunjukkan keberhasilan organisasi pada periode sebelumnya dan kemampuan perusahaan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas sebagai implementasi strategi untuk mencapai tujuan masa depan.
3. Analisa lingkungan eksternal Fokus pada penentuan bagaimana perubahan Secara tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi dalam lingkungan ekonomi, teknologi, sosial, budaya dan politik. Selain itu, organisasi harus mendefinisikan lingkungan yang lebih spesifik, termasuk pemasok, pasar organisasi, pesaing, pasar tenaga kerja, dan lembaga keuangan. Kekuatan-kekuatan ini secara langsung akan mempengaruhi berfungsinya organisasi.
4. Menganalisa internal organisasi kekuatan dan kelemahan organisasi Denganmelakukan analisis hal ini dilakukan dengan cara bandingkan gambaran umum organisasi dengan lingkungan eksternal.
5. Identifikasi kesempatan dan ancaman strategi Peluang serta ancaman tersebut bisa terjadi oleh beberapa faktor, seperti perkembangan teknologi, perubahan kondisi pasar, perubahan politik, serta perilaku konsumen maupun pelanggan.

6. Pembuatan keputusan strategi tahap berikutnya dalam melibatkan keputusan strategi perlu melakukan identifikasi, lalu kemudian mengevaluasi serta memilih beberapa strategi alternatif. Langkah ini dinamakan proses keputusan strategi.
7. Pengembangan strategi organisasi Sesudah tujuan dan strategi dalam jangka panjang yang telah ditetapkan, maka organisasi harus membaginya menjadi tujuan dan strategi operasional jangka pendek.
8. Implementasi strategi Diantaranya, kegiatan manajemen mengacu pada strategi bisnis. Implementasi mengaitkan penugasan semua atau sebagian wewenang untuk keberhasilan strategi kepada karyawan yang tepat, dan kemudian mengalokasikan sumber daya yang diperlukan.
9. Peninjauan kembali dan evaluasi Setelah strategi telah dilaksanakan, administrator dapat terus memantau tahapan reguler atau penting untuk mengevaluasi jika organisasi mereka bekerja untuk tujuan. Dua pertanyaan umum pada proses tinjauan serta evaluasi strategi yakni: Apakah strategi yang diterapkan sesuai dengan rencana? Jika strategi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.3 Konsep Manajemen Strategis

Manajemen mempunyai fungsi-fungsi antara lain: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Fungsi manajemen menurut pandangan lainnya adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staff, pengarahan, dan pengawasan. Salah satu dari fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan. Proses perencanaan berlangsung dalam konteks lingkungan, dimana manajer harus mengembangkan

pemahaman yang lengkap dan menyeluruh untuk menentukan misi organisasi dan mengembangkan strategi, taktik, dan tujuan dan rencana operasi (Griffin, 2016:20).

Di dalam perencanaan terdapat satu bagian yang dinamakan strategi. Studi tentang manajemen strategis menekankan pemantauan dan evaluasi peluang dan ancaman eksternal berdasarkan kekuatan dan kelemahan perusahaan untuk menghasilkan dan menerapkan arahan strategis baru untuk sebuah organisasi (Hunger & Wheelen, 2014:4).

Strategi sebagai alat untuk mencapai tujuan, dalam perkembangannya, konsep mengenai strategi terus berkembang. Menurut Chandler dalam Rangkuti (2013:6), strategi merupakan tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pendayagunaan dan alokasi semua sumberdaya yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi sangat menentukan suksesnya strategi yang disusun. Konsep-konsep strategi, di antaranya adalah :

1. *Distinctive Competence* *Distinctive Competence* adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat melakukan kegiatan lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya. Menurut Day & Wensley dalam Rangkuti (2013:9), identifikasi di *stinctive competente* dalam suatu organisasi meliputi keahlian tenaga kerja dan kemampuan sumberdaya.
2. *Competitive Advantage* *Competitive Advantage* merupakan kegiatan spesifik yang dikembangkan oleh perusahaan agar lebih

unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Menurut Porter dalam Rangkuti (2013:3), ada tiga strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing, yaitu, *cost leadership*, *diferensiasi*, dan fokus.

2.3 Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan salah satu metode untuk menggambarkan kondisi dan mengevaluasi suatu masalah, proyek atau konsep bisnis yang berdasarkan faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar) yaitu *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities* dan *Threats*. Metode ini paling sering digunakan dalam metode evaluasi bisnis untuk mencari strategi yang akan dilakukan. Analisis SWOT hanya menggambarkan situasi yang terjadi bukan sebagai pemecah masalah. Analisis SWOT terdiri dari empat factor (Rangkuti,2013:19), yaitu:

1. *Strengths* (Kekuatan)

Merupakan kondisi kekuatan yang terdapat dalam organisasi, proyek atau konsep bisnis yang ada. Kekuatan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri.

2. *Weakness* (Kelemahan)

Merupakan kondisi kelemahan yang terdapat dalam organisasi, proyek atau konsep bisnis yang ada. Kelemahan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri.

3. *Opportunities* (Peluang)

Merupakan kondisi peluang berkembang dimasa datang yang terjadi. Kondisi yang terjadi merupakan peluang dari luar organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. misalnya kompetitor, kebijakan pemerintah, kondisi lingkungan sekitar.

4. *Threats* (Ancaman)

Merupakan kondisi yang mengancam dari luar. Ancaman ini dapat mengganggu organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri.

Analisis dilakukan setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model kuantitatif perumusan strategi. Matriks yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan. Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis. Berikut ini merupakan matriks SWOT menurut Rangkuti (2013:19):

1. Strategi SO (*Strengths-Opportunities*)

Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Apabila dalam kajian terlihat peluang-peluang yang tersedia ternyata juga memiliki posisi internal yang kuat, maka sector tersebut dianggap memiliki keunggulan komparatif. Meskipun demikian dalam proses pengkajian tidak boleh dlopakan adanya berbagai kendala dan ancaman perubahan, kondisi

lingkungan yang terapat disekitarnya untuk digunakan sebagai usaha untuk usaha untuk keunggulan komparatif.

2. Strategi ST (*Strengths-Threats*)

Strategy ini merupakan strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki dalam mengatasi ancaman-ancaman yang ada. Strategi ini mempertemukan interaksi antara ancaman-ancaman dan tantangan dari luar yang diidentifikasi untuk memperlunak ancaman atau tantangan tersebut, dan sedapat mungkin merubahnya menjadi peluang bagi pengembangan selanjutnya. Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman-ancaman.

3. Strategi WO (*Weakness-Opportunity*)

Strategi WO diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang-peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan-kelemahan yang ada. Strategi ini dapat meminimalkan kelemahan-kelemahan yang dimiliki dengan menggunakan peluang-peluang yang ada dan tersedia, sehingga peluang tersebut dapat mengatasi kelemahan.

4. Strategi WT (*Weakness-Threat*)

Strategi yang harus ditempuh adalah mengambil keputusan untuk mengendalikan kerugian yang akan dialami dengan sedikit membenahi sumber daya internal yang ada. Strategi ini berdasarkan pada kegiatan yang bersifat defensive dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Table 2.1 Matriks SWOT

	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Opportunities (O)	Strategi SO (<i>Strengths-Opportunities</i>) Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi WO (<i>Weakness-Opportunity</i>) Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan-kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Threats (T)	Strategi ST (<i>Strengths-Threats</i>) Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Strategi WT (<i>Weakness-Threat</i>) Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan-kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: Freddy Rangkuti (2003:19)

2.5 Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 11 9 Ibid., 2. 10 Ibid., 3 11 Samuel Y Warella, Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 18.14

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan

kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan

Menurut Cole,dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dandengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

2.5.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya

dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan sukubangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan

mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.6 Kerangka Berpikir

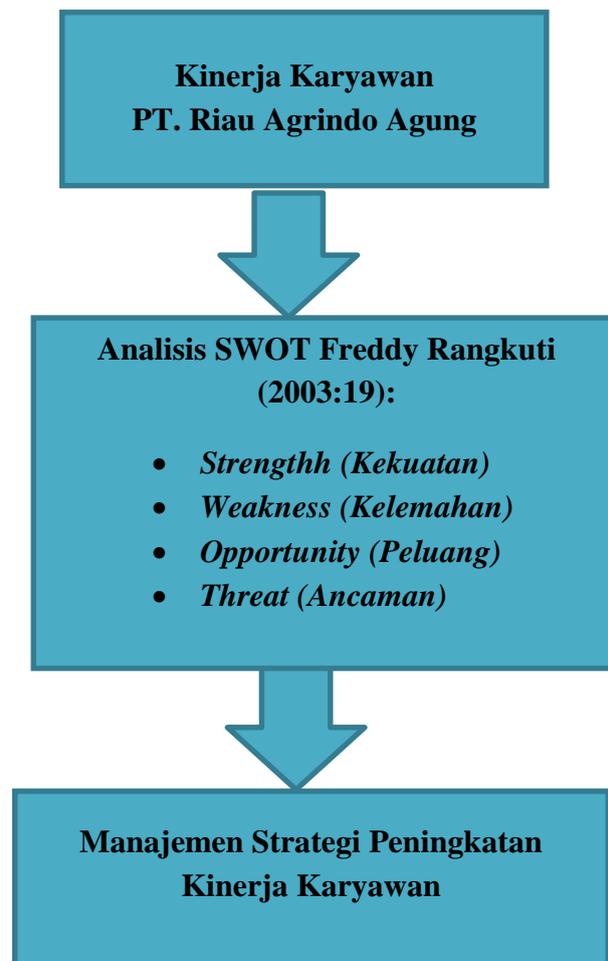
Kerangka pikiran digunakan sebagai bahan landasan dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan dan disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan.

Dari berbagai macam teori yang diungkapkan oleh para ahli diatas, penulis memilih untuk menggunakan teori strategi, yaitu analisis SWOT. Teori analisis SWOT adalah sebuah teori yang dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk merencanakan sesuatu hal dan menganalisa ruang lingkup permasalahan organisasi. Selain itu, analisis SWOT merupakan analisis komprehensif yang mampu memberikan gambaran penilaian (kerangka) serta menentukan keputusan stratejik dikemudian hari.

Dengan adanya analisis SWOT diharapkan suatu organisasi mampu menyeimbangkan antara kondisi internal yang direpresentasikan oleh kekuatan, kelemahan, serta melalui kesempatan dan ancaman yang datang dari lingkungan eksternal secara teliti.

Penelitian ini dilakukan untuk menjabarkan strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui Impelementasi manajemen strategi oleh PT Riau Agrindo Agung melalui analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity,*

Threat) menurut Freddy Rangkuti (2003:19). Untuk mengetahui alur pemikiran dalam penelitian ini, maka dibuat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Basroni dan Suwandi (2008:28) penelitian kualitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut, mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Sedangkan Menurut Sugiyono (2013:69) deskriptif kualitatif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis faktual dan akurat tentang fakta-fakta atau sifat-sifat objek tertentu. Dalam hal ini peneliti berusaha menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi atau situasi berkaitan tentang analisis manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Fokus dan Indikator Penelitian

Fokus penelitian yaitu pokok permasalahan apa yang menjadi pusat perhatian dari sesuatu yang kurang atau tanpa masalah baik masalah-masalah yang bersumber dari pengamatan peneliti (Moleong, 2006: 92) pada fokus penelitian yang dimaksudkan untuk membantu peneliti agar dapat melakukan penelitiannya.

Fokus penelitian kualitatif ini yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Dalam penelitian ini fokus penelitiannya adalah “Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Riau Agrindo Agung.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *Strengths* (Kekuatan), *Weakness* (Kelemahan), *Opportunities* (Peluang) dan *Threats* (Ancaman) PT. Riau Agrindo Agung dalam peningkatan kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Analisis SWOT yang mana untuk mengetahui Keuntungan, Kelemahan, Peluang, Ancaman yang dimiliki oleh PT. Riau Agrindo Agung dalam peningkatan kinerja karyawan.

1. *Strengths* (Kekuatan)

Strengths atau kekuatan adalah situasi atau kondisi yang merupakan kekuatan dari organisasi atau program pada saat ini. *Strength* merupakan faktor internal yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor pendukung dapat berupa sumber daya, keahlian, atau kelebihan lainnya yang mungkin diperoleh berkat sumber keuangan, citra, keunggulan di pasar, serta hubungan baik antara *buyer* dengan *supplier*.

2. *Weakness* (Kelemahan)

Weakness atau kelemahan adalah kegiatan-kegiatan organisasi yang tidak berjalan dengan baik atau sumber daya yang dibutuhkan organisasi tetapi tidak dimiliki oleh organisasi. Kelemahan itu terkadang lebih mudah dilihat dari pada sebuah kekuatan, namun ada beberapa hal yang menjadikan kelemahan itu tidak diberikan solusi yang tepat dikarenakan tidak dimaksimalkan kekuatan yang sudah ada. *Weakness* merupakan faktor internal yang menghambat perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Faktor penghambat dapat berupa fasilitas yang tidak lengkap, Kurangnya sumber keuangan, kemampuan mengelola, keahlian pemasaran, dan citra perusahaan.

3. *Opportunities* (Peluang)

Opportunity atau kesempatan adalah faktor positif yang muncul dari lingkungan dan memberikan kesempatan bagi organisasi atau program kita untuk memanfaatkannya. *Opportunity* tidak hanya merupakan kebijakan atau peluang dalam hal mendapatkan modal berupa uang, akan tetapi bisa juga berupa respons masyarakat atau isu yang sedang di angkat.

Opportunity merupakan faktor eksternal yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor eksternal yang mendukung

dalam mencapai tujuan dapat berupa perubahan kebijakan, perubahan persaingan, perubahan teknologi, dan perkembangan hubungan supplier dan buyer.

4. *Threats* (Ancaman)

Threat atau ancaman adalah faktor negatif dari lingkungan yang memberikan hambatan bagi berkembangnya atau berjalannya sebuah organisasi dan program. Ancaman ini adalah hal yang terkadang selalu terlewat dikarenakan banyak yang ingin mencoba untuk kontroversi atau melawan arus. Namun, pada kenyataannya organisasi tersebut lebih banyak layu sebelum berkembang *threat* merupakan faktor eksternal yang menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor eksternal yang menghambat perusahaan dapat berupa masuknya pesaing baru,

pertumbuhan pasar yang lambat, meningkatnya bargaining power dari pada *supplier* dan *buyer* utama, perubahan teknologi serta kebijakan baru.

Table 3.1 Fokus & Indikator Penelitian

Fokus Penelitian	Indikator Penelitian	Sub Indikator Penelitian
Analisis SWOT dari Freddy Rangkuti (2013:19) di PT. Riau Agrindo Agung	Strengthss (Kekuatan)	- SDM - Fasilitas - Legalitas
	Weakness (Kelemahan)	- Akses Jalan - Kecelakaan Kerja
	Opportunities (Peluang)	- Jaminan Kerja - <i>Reward</i>
	Threats (Ancaman)	- Binatang buas - Keselamatan karyawan

3.3 Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan. Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan istilah populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah purposive sample. Purposive sample merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono, 2009:85).

Pada institusi sosial apa objek penelitian ini penelitian dapat mengamati secara mendalam aktivitas orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Pada istilah kualitatif juga tidak menggunakan sampel, sampel pada penelitian kualitatif disebut sebagai informan atau subjek penelitian yaitu orang-orang dipilih dan diwawancarai atau observasi sesuai tujuan penelitian namun dalam penelitian kali ini peneliti menyebutkan sebagai informan adalah seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek. Diungkapkan Rahman (2008:296) Informan disebut sebagai

objek penelitian karena informan dianggap aktif mengkonstruksi realisasi bukan sekedar objek hanya mengisi kuesioner.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Teknik penarikan informan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan mudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Pilihan sampel diarahkan pada sumber yang dipandang memiliki data yang penting berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti ini, seperti yang dijelaskan menurut Sutopo (2012:25) yaitu memiliki kecenderungan untuk memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalah secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap dalam penelitian kualitatif dikenal informan oleh karenanya dibutuhkan informan kunci dan informan pokok. Keseluruhan informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 6 (enam) orang informan penelitian, terdiri dari:

1. Informan kunci yaitu seseorang yang secara lengkap dan mendalam mengetahui informasi yang akan menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang informan yaitu:

Table 3.2 Informan Kunci

No	Nama	Usia	Jabatan
1	Budi Irawan	33 Tahun	Manager
2	Adi Priono Arisandi	35 Tahun	Senior Asisten 1
3	Deli Santoso	33 Tahun	Karyawan tetap

Sumber: hasil penelitian

2. Informan pokok yaitu table jumlah karyawan dan masyarakat yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 3 orang informan.

3.5 Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari data yang diperoleh oleh peneliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:129) Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder, sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli menurut Nur Indriantoro (1999:91) Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok. Data primer ini dapat dikumpulkan dengan dua metode, yaitu: metode interview (wawancara) dan metode observasi. Akan tetapi, dalam penelitian ini hanya menggunakan interview (wawancara) sebagai data primer untuk memperoleh data dari informan. Adapun pihak yang dijadikan sebagai

informan, diantaranya: Mananger PT. Riau Agrindo Agung dan Karyawan staf administrasi.

2. Data Sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media yerantara menurut Saifuddin Azwar, (1998:91). Padaumumnya, data sekunder diperoleh dari riset perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan, membaca dan memahami teori-teori dari buku artikel,

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai suatu metode yang independen terhadap metode analisis dan atau bahkan menjadi alat utama metode dan teknik analisis data. Untuk mendukung penulisan skripsi ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan, yakni:

1. Wawancara Semi Terstruktur (Semistructute Interview)

Wawancara yaitu sebuah proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancaradengan orang orang yang diwawancarai dan jawaban responden di catat atau direkam dengan alat perekam. Dalam hal ini peneliti menggunakan model wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban altenatif namun dalam pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka dimana pihak informan dimintai pendapat dan ide-ide dan pewawancara mencatat apa yang disampaikan informan. Dalam teknik pemilihan informan, peneliti memilih untuk mewawancarai seseorang yang menjadi

kunci dari penelitian dan stakeholder yang terkait (Suharsimi Arikunto, 2002:135).

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu digunakan untuk memperoleh data-data sekunder yang berupa keterangan-keterangan, catatan-catatan, laporan dan sebagainya yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Sementara itu Arikunto menyatakan dalam melakukan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku – buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Sesuai dengan pendapat tersebut, penulis menggunakan metode dokumentasi sebagai alat pengumpul data dari bahan-bahan tertulis yang pelaksanaannya penulis mencari sumber-sumber tertulis di lokasi penelitian, (Miles, M.B dan Huberman, A.M., 1992:16- 20).

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data kualitatif, ada tiga tahap kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan menurut Sugiyono, 2015:338) Berdasarkan pendapat tersebut maka analisis data yang akan dilakukan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Tahap reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya, dan membuang yang dianggap tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah

direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dalam penelitian ini akan memfokuskan seberapa pentingnya manajemen perusahaan pada PT. Riau Agrindo Agung Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penyajian Data (Data Display)

Tahap penyajian data yang meliputi pengklarifikasian dan identifikasi data, yaitu menuliskan kumpulan data yang terorganisir dan terkategori berdasarkan indikator manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Riau Agrindo Agung Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu.

3. Menarik Kesimpulan (Conclusion Drawing)

Tahap menarik kesimpulan dalam penelitian ini merupakan aktifitas pemberian makna dan memberikan penjelasan terhadap hasil penyajian data yang diperoleh dari analisis manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Riau Agrindo Agung Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu.