

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Strategi menurut KBBI, merupakan suatu susunan rencana yang disusun dengan cermat dan melalui analisis tertentu demi mencapai sebuah tujuan. Dalam mendefinisikan strategi para ahli memiliki berbagai pandangan yang berbeda antara satu sama lain, hal ini kemudian menempatkan posisi terjemahan strategi pada suatu bentuk parallel yang mana hal ini dipengaruhi oleh banyaknya persepsi mengenai makna strategi itu sendiri. Dengan terpengaruhnya terjemahan strategi terhadap suatu persepsi tertentu maka kemudian strategi juga terpengaruh berdasarkan tingkat Analisa pada suatu bidang tertentu. Di dalam ilmu manajemen strategi kemudian memiliki terjemahan sebagai suatu alat pembanding yang kemudian di defenisikan sebagai suatu bentuk manajemen terampil yang disusun demi mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi atau bidang lain (Tampubolon, 2016). Perusahaan yang memiliki visi serta misi dalam mencapai suatu tujuan tentu memiliki strategi tertentu, strategi tersebut juga tidak terlepas dengan bagaimana perumusan strategi terhadap kinerja karyawan yang menjadi instrument atau bagian penting dari perusahaan tersebut.

Dalam mencapai suatu kesuksesan tujuan sebuah perusahaan maka tentu ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Keselarasan dalam pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang cukup penting diperhatikan. Perusahaan kemudian tanggu jawab dalam merumuskan strategi yang baik dalam pengelolaan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia. Dengan menciptakan rumusan strategi yang tepat dalam menciptakan

sinergi antara Sumber Daya Alam dan juga Sumber Daya Manusia sebagai instrument atau asset yang sangat penting bagi perusahaan maka tujuan dalam mencapai keuntungan perusahaan maka dapat dicapai. Hal berikutnya yang juga menjadi sangat penting adalah keberlangsungan dari penerapan strategi tersebut. Hal ini menjadi jaminan akan keberlangsungan perusahaan tersebut dalam waktu atau jangka yang Panjang.

Karyawan yang menjadi salah satu instrument penting bagi perusahaan atau merupakan asset dari perusahaan tersebut kemudian menjadi indikator utama dalam penelitian ini. PT. Siantar Top Tbk, Sumatera Utara menjadi perusahaan yang akan diteliti pada penelitian ini. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1972 ini tentu sudah memiliki banyak sekali pengalaman dalam dunia perindustrian Indonesia. Berbagai strategi tentu juga sudah diterapkan oleh perusahaan ini. Menjadi perusahaan yang berkecimpung sebagai salah satu perusahaan pionir di dunia makan ringan dengan waktu yang cukup lama hingga sekarang menjadi bukti kesuksesan dari perusahaan ini. Hal ini tentu dipengaruhi oleh manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada perusahaan ini. Manajemen yang baik terhadap karyawan dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya manajemen yang baik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu (Sri Wahyuningsih, 2021). Kinerja kemudian akan berbanding

lurus dengan bagaimana strategi yang dilakukan perusahaan dalam melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan.

PT. Siantar Top Tbk, yang sudah didirikan sejak tahun 1972 dengan produk yang tetap sama yaitu makanan ringan berhasil berjalan serta bersaing hingga sampai sekarang. Bahkan pengembangan yang dilakukan oleh PT. Siantar Top Tbk sudah mencakup level Asia. Hal ini kemudian menunjukkan bahwa PT. Siantar Top Tbk mampu menerapkan sebuah strategi yang baik dalam menjalankan perusahaan. Strategi ini tentu merupakan kumpulan pemanfaatan berbagai instrument penting perusahaan yang sudah dijelaskan. Sejalan dengan focus studi peneliti yaitu manajemen Sumber Daya Manusia, maka peneliti tertarik melakukan penelitian bagaimana strategi yang diterapkan oleh PT. Siantar Top Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Tbk. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terhadap seberapa penting manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan, bagaimana strategi yang diterapkan PT. Siantar Top Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Sumber Daya Manusia atau karyawan pada sebuah perusahaan.

PT. Siantar Top Tbk kemudian dipilih sebagai perusahaan yang akan diteliti karena memiliki Riwayat yang cukup bagus dalam dunia perindustrian di Indonesia khususnya di kota Medan. PT. Siantar Top Tbk juga memiliki lingkup pemasaran yang sangat besar hingga mencakup level Asia. Hal ini juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Dengan beberapa faktor tersebut peneliti menilai sangat perlu

dilakukan penelitian sehingga dapat mengetahui hal – hal yang sudah dijelaskan. Dengan demikian hasil penelitian ini bisa menjadi suatu pembaruan studi bagi para pembaca dan khususnya pembaruan studi pada fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan
- b. Dibutuhkan strategi yang baik dalam pemanfaatan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan demi mencapai suatu tujuan
- c. Pentingnya strategi manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan

## **1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

Adapun batasan masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Siantar Top Tbk

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana penerapan manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Siantar Top Tbk?
- b. Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Siantar Top Tbk?

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis penerapan manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Siantar Top Tbk
- b. Menaganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. Siantar Top Tbk

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan kontribusi bagi banyak pihak yang akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti. diharapkan menjadi acuan atau referensi dalam mengembangkan studi tentang manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi akademisi, diharapkan penelitian ini menjadi perluasan dalam studi tentang manajemen Sumber Daya Manusia

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Strategi**

##### **2.1.1 Pengertian Strategi**

Istilah strategi sudah menjadi istilah yang sering digunakan oleh masyarakat untuk menggambarkan berbagai makna seperti suatu rencana, taktik atau cara untuk mencapai apa yang diinginkan. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (planning) dan manajemen (management) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya. Sumber lainnya menyatakan bahwa strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Menurut David (2015) strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rangkuti (2015) berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utamanya adalah agar perusahaan dapat melihat

secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Sedangkan menurut Michael E. Porter, esensi dari strategi adalah memilih untuk menyuguhkan hal yang berbeda dengan apa yang disuguhkan oleh pesaing. Menurutnya, permasalahan yang muncul dalam persaingan pasar terjadi karena kesalahan dalam membedakan efektivitas operasional dengan strategi.

Pengertian strategi secara umum dan khusus sebagai berikut:

a. Pengertian Umum

Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai

b. Pengertian khusus

Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (core competencies). Perusahaan perlu mencari kompetensi inti di dalam bisnis yang dilakukan.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan

telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi.

Menurut Mangkunegara (2015) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Kinerja tugas (*task performance*)
- b. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai perilaku positif
- c. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai perilaku *negative*



Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa fungsi kinerja adalah :

- a. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- b. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi.
- c. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Menurut Wibowo (2015) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Moehariono (2015) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk meningkat kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidaklah berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan. Kemampuan dan sifat-sifat tertentu dari setiap individu. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri itu adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penelitian mengenai seberapa

besar pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yaitu:

- a. Kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan.
- b. Status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah bagi individu tersebut untuk puas.
- c. Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.
- d. Kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Atmosoeparto, dalam Hessel Nogi (2017) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, yang terdiri dari :
  - a. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
  - b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.

- c. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
- 2. Faktor internal, yang terdiri dari :
  - a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
  - b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
  - c. Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
  - d. Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Menurut Simanjuntak kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya:

- 1) Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- 2) Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik

dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

### **2.2.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja**

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan power karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۝ ١٩

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-A'raaf ayat 39:

وَقَالَتْ أُولِيهِنَّ لِأَخْرِيهِنَّ مِمَّا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنتُمْ تَكْسِبُونَ ۝ ٣٩

Artinya: *“Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”*.

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubuddiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

## **2.3 Karyawan**

### **2.3.1 Strategi Peningkatan Karyawan**

#### **a. Pengertian Strategi Karyawan**

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Menurut Forest F. David (2017) strategi adalah rencana yang akan disatukan, luas serta berintegrasi yang menghubungkan pada keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang guna memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (David, 2016). Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan setiap karyawan. Sementara itu, strategi peningkatan kinerja adalah cara

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja

Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja bawahannya agar semakin membaik dan mendapatkan impact yang positif terhadap perusahaan. Adapun strategi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja

Dikutip dari Jurnal karya Diana khairani sofyan (2017), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan erat dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetik, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan



pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

## 2) Rapat Kerja

Rapat adalah kegiatan terencana yang dilakukan oleh pemimpin yang diikuti oleh seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan yang dilakukan untuk menilai segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan baik secara kinerja secara kelompok atau personal. Rapat dapat juga diartikan sebagai media komunikasi kelompok yang bersifat tatap muka dan sering diselenggarakan atau dilakukan oleh banyak perusahaan swasta dan juga pemerintah. Dengan mengadakan rapat internal bersama sebelum semua para aparatur yang bekerja untuk meninjau kembali hasil kerja selama periode tertentu, sehingga selanjutnya aparatur bisa efektif dalam bekerja.

Rapat dilakukan dengan tujuan agar karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berbeda sehingga perlu koordinasi, komitmen, dan kerjasama yang baik, setiap karyawan memiliki ide, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda sehingga perlu dilakukan rapat untuk mencapai mufakat, solusi, dan keputusan bersama (Helen sastypratiwi, 2018). Selain itu, fungsi rapat untuk memecahkan atau mencari jalan keluar suatu masalah; untuk menyampaikan informasi, perintah, serta pernyataan. Sebagai forum silaturahmi dan demokrasi, diharapkan peserta rapat dapat ikut berpartisipasi pada masalah yang sedang dikemukakan. Sebagai alat koordinasi yang baik antara peserta rapat, yaitu para

pekerja dengan perusahaan yaitu para pejabat tinggi perusahaan. Perusahaan kemudian menampung semua permasalahan dari arus bawah (para peserta); sebagai sarana untuk bernegosiasi (Jumiyati, Azlina, Yunidyawati, 2021).

### 3) Pelatihan Kerja

Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan sarana lanjutan bagi para karyawan, mendukung keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan melalui segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan (Triasmoko et al., 2015). Pelatihan memiliki fokus pada pekerjaan yang saat ini sedang dijalankan sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan yang berguna menjembati kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan dan dapat diberikan melalui metode yang berbeda seperti pada pembinaan dan monitoring, rekan-rekan kerja sama dan partisipasi oleh bawahan (Sims, Sulaefi, 2017). Program pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan secara tepat, selain itu karyawan menjadi lebih teliti dalam bekerja, karena mereka juga mengedepankan kinerja yang nantinya dapat membuat jenjang karirnya lebih baik lagi dan mampu meningkatkan performanya

### 4) Pemberian Motivasi

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan yang dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Miskiani & Bagia, 2020). Pemberian motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi tentang aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis (Kurniasari, 2018). Memotivasi bukan sekedar memberikan pengarahan namun harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting dengan cara menilai Sikap, menjadi Pimpinan yang baik, menjalin komunikasi yang baik, membiasakan diri untuk bertanggung jawab, kerjasama dan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi (Alfian, 2020). Unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan yang mana arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Sulia Megarani (2016), Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman, Yogyakarta mampu menghasilkan dampak yang positif. Namun untuk penerapannya masih jauh dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis diatas membahas mengenai Strategi peningkatan kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis ialah pada penelitian ini hanya membahas tentang startegi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik sedangkan pada penelitian penulis juga membahas tentang penerapan manajemen sumber daya manusia. Lokasi penelitian juga menjadi perbedaan pada penelitian ini. Penelitian ini berlokasi di Yogyakarta sedangkan penelitian penulis berlokasi di Medan
2.	Sri Wahyuni Ngsih, Naomi Chandra dewi Manangka, dan Prihatina Jati (2021), Analisis Strategi	Hasil pada penelitian ini bahwa ditemukan keselarasan strategi peningkatan kinerja karyawan dengan keuntungan yang di dapat oleh karyawan. Hasil	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis diatas membahas mengenai Strategi peningka	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis ialah penelitian ini menggunakan analisis SWOT sedangkan penelitian penulis menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan Teknik metode pengumpulan data wawancara dan observasi.

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV Santoso	tersebut di dapat melalui analisis dengan menggunakan SWOT dimana hasil analisis menunjukkan diagram score yang baik.	tan kinerja karyawan.	
3.	Sri Susilowati dan Ilya Farida (2019), Strategi pengembangan sumber daya manusia di PT.GAYA SUKSES MANDIRI KASEINDO (SAFEWAY) Surabaya	Hasil pada penelitian ini ialah ditemukan kesimpulan beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT. Gaya sukses mandiri kaseindo (Safeway) Surabaya antara lain, perencanaan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir	Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis diatas membahas mengenai Strategi peningkatan kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis ialah pada penelitian ini para peneliti membuat kesimpulan rumusan strategi yang tepat untuk digunakan PT.Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway). Sedangkan penelitian penulis hanya melihat bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dan strategi peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini berlokasi di Surabaya sedangkan penelitian penulis berlokasi di Medan

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

## **2.5 Kerangka Konseptual**

Kerangka penelitian merupakan suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Berguna dalam memaparkan pembahasan dari skripsi ini, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok yaitu mengenai "Analisis strategi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT.Siantar Top,Tbk" Berdasarkan mengenai uraian yang didapat dari berbagai penjelasan istilah-istilah dari para ahli dan berbagai teori guna dalam mendukung pemaparan pada bab yang akan dibahas selanjutnya, maka perlu ditulis kerangka penelitian.

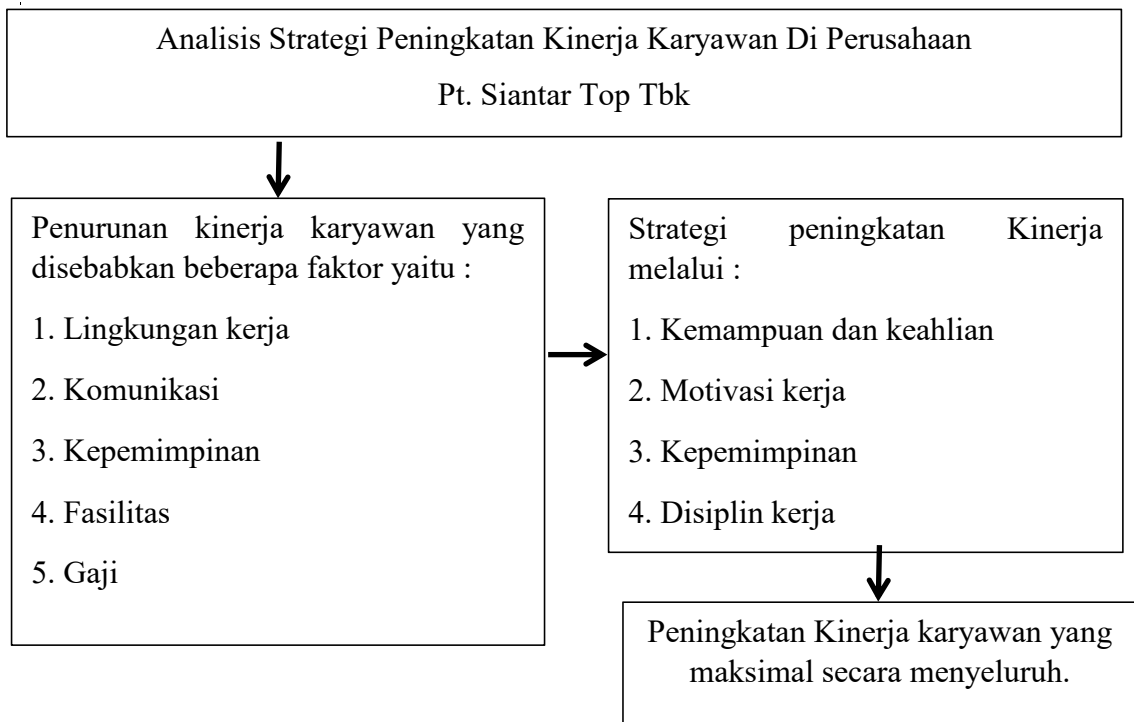
Bertujuan untuk memudahkan pemahaman dari penelitian ini, peneliti memaparkan kerangka penelitian dalam suatu bagian alur penelitian secara garis besar dan dilengkapi dengan penjelasan singkat dari bagian tersebut. Dalam proses peningkatan kinerja karyawan sangat berperan penting agar terlaksanakan kegiatan supaya berjalan dengan baik dan lancar. Penurunan kinerja karyawan itu sendiri sangat berpengaruh dengan hasil produksi. Penurunan kinerja dari karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor penghambat dalam meningkatnya kinerja dari karyawan. Seperti faktor dari lingkungan kerja, komunikasi, pemimpin perusahaan, jam kerja yang melebihi batas yang telah di tentukan, fasilitas yang kurang memadai, serta pendapatan yang kurang sesuai dengan jam kerja yang diterima oleh karyawan yang dimana itu menjadi penyebab turunya kinerja dari karyawan khususnya karyawan di "PT Siantar Top,Tbk" Guna dalam menanggulangi hal tersebut adapun strategi yang harus dilakukan untuk kembali meningkatkan kinerja dari karyawan. Sehingga apabila kinerja karyawan mulai

kembali meningkat maka pada saat proses produksi berlangsung hambatan yang di lalui akan lebih sedikit. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang baik guna memperbaiki kinerja dari para karyawan misalnya, dengan memberikan pelatihan lebih lanjut kepada setiap karyawan, membenahi susunan sekema yang ada di dalam perusahaan, memperbaiki sistem komunikasi terhadap atasan dengan karyawan sehingga terciptanya komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya, membenahi pendapatan dan jam kerja yang ditetapkan didalam perusahaan, memperbaiki serta melengkapi fasilitas yang ada, guna terciptanya proses produksi di PT tersebut berjalan baik dan lancar. Penurunan dari kinerja karyawan dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, apabila hambatan dan faktor yang menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan tidak segera diatasi dengan mengambil langkah strategi yang tepat maka akan menimbulkan kerugian yang sangat merugikan bagi perusahaan. Semua hambatan dan faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan harus diatasi oleh perusahaan dengan mengambil langkah strategi yang tepat agar pada saat proses produksi berlangsung dengan lancar.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bentuk manajemen yang mencakup bidang sumber daya manusia. Dengan tujuan peningkatan kemampuan, kedisiplinan, dan moto kerja para karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkata kinerja. Rumusan strategi peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan adanya suatu system sumber daya manusia yang baik.PT. Siantar Top Tbk yang teklah berjalan puluhan tahun dan mampu bertahan menunjukkan bahwa ada suatu rancangan strategi peningkatan kinerja karyawan

yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan eksistensi perusahaan PT. Siantar Top Tbk sampai sekarang.

## 2.6 kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 kerangka Berpikir**  
*Sumber : Data Disusun peneliti, 2024*