

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN PT. VIOS TIRTA PERMATA**Agus Tri Widodo¹, Muh Iqbal Yusuf C², Martius³**E-mail : agus3widodo99@gmail.com, iqbalyusuf99@gmail.com, martirauf.z@gmail.com^{1,2,3}Universitas Nagoya Indonesia**Informasi Artikel**

Diterima : 11 Nov 2024
Direview : 20 Nov 2024
Disetujui : 30 Nov 2024

Kata Kunci

Manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, fleksibilitas

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Vios Tirta Permata, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Fokus utama penelitian adalah bagaimana fleksibilitas kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat membantu perusahaan mengatasi ketidakpastian regulasi serta dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah. Hasil analisis menunjukkan bahwa kekuatan Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti pengembangan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja yang adaptif, menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Namun, kelemahan internal, seperti kurangnya infrastruktur pelatihan berkelanjutan, harus diperbaiki. Selain itu, peluang dari tren pasar yang mendukung inovasi memberikan dorongan positif bagi perusahaan, meskipun ancaman dari perubahan regulasi dan ketidakpastian ekonomi perlu diantisipasi dengan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang fleksibel dan responsif. Rekomendasi utama dari penelitian ini adalah peningkatan fleksibilitas kebijakan MSDM untuk memitigasi risiko eksternal dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Keywords

Human resource management, employee performance, flexibility.

Abstract

This study aims to examine the role of Human Resource Management (HRM) in improving employee performance at PT. Vios Tirta Permata, using a qualitative approach and SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). The primary focus of the research is on how the flexibility of Human Resource Management policies can help the company address regulatory uncertainties and the dynamic labor market. The analysis results show that Human Resource Management strengths, such as employee competency development and an adaptive work environment, are crucial factors in boosting productivity. However, internal weaknesses, such as the lack of continuous training infrastructure, need to be addressed. Additionally, opportunities from market trends that support innovation provide positive momentum for the company, although threats from regulatory changes and economic uncertainties must be anticipated with flexible and responsive Human Resource Management policies. The main recommendation from this study is to enhance the flexibility of Human Resource Management policies to mitigate external risks and drive better performance.

A. Pendahuluan

Dalam menjalankan operasionalnya, sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkapasitas dalam bidang tertentu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai elemen penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meraih keuntungan dari proses produksi (Akmalia et al., 2022).

Sumber daya perusahaan dapat dikategorikan dalam enam tipe utama: *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Material* (Fisik), *Machine* (Teknologi), *Method* (Metode), dan *Market* (Pasar) (Manurung et al., 2022). Sumber daya manusia, khususnya, merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, yang umumnya adalah keberhasilan dan kesuksesan bersama (Maghfiroh et al., 2022). Kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kemampuannya untuk mencapai tujuan-tujuan ini, yang memerlukan manajemen yang efektif dan daya saing dalam mengelola sumber daya yang ada. Proses pengelolaan manusia dalam organisasi ditangani oleh bagian manajemen. Sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya (Fadila S et al., 2024).

Dalam konteks ini, organisasi harus berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia yang tidak hanya memenuhi tuntutan tugas tetapi juga mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus melibatkan pemberdayaan anggota organisasi dengan cara yang bermutu dan berkelanjutan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan peran yang sangat penting (Aldyanto et al., 2024)

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk melaksanakan fungsi-fungsi penting perusahaan, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Kinerja karyawan yang optimal merupakan harapan semua perusahaan, baik dalam sektor manufaktur maupun jasa. Peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan (Pramanita et al., 2022).

Potensi sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah aset berharga yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan efektif untuk meningkatkan produktivitas, melibatkan perekrutan sumber daya manusia yang kompeten, serta pelatihan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan. Karyawan yang kompeten berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan (Budianto et al., 2020).

Sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan (Rinawaty et al., 2023).

Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai target dan meraih keuntungan. Sebaliknya, penurunan

kinerja dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan dengan baik untuk memaksimalkan kinerja mereka. Salah satu faktor kunci dalam kinerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil atau tingkat keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta pencapaian standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Yulika et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi, yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan kompleks, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang berkompeten, berkomitmen, dan termotivasi menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja tinggi yang diharapkan oleh organisasi (Yatipai et al., 2015). Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan, yaitu dengan cara mengadakan pengembangan SDM sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya (Ridwan & Suprpto, 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, mulai dari motivasi pribadi, kompetensi, hingga kebijakan yang diterapkan oleh manajemen. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Beberapa faktor yang menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia mencakup rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan penghargaan, serta hubungan industrial. Dengan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian (Djogo, 2022) yaitu :

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif: Proses rekrutmen dan seleksi yang baik membantu organisasi mendapatkan karyawan yang tepat, sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja individu dan tim.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan bukan hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Manajemen Kinerja: Proses penilaian kinerja yang transparan dan adil membantu karyawan memahami ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai. Dengan umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memperbaiki kinerjanya dan merasa dihargai oleh perusahaan.
4. Kompensasi dan Penghargaan: Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penghargaan yang diberikan atas pencapaian karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung berkontribusi lebih besar terhadap kinerja organisasi.

5. Budaya Organisasi: manajemen sumber daya manusia berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif, yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan inovasi. Budaya yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia, organisasi juga dihadapkan pada berbagai tantangan, antara lain (Saimin et al., 2023).

1. Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi yang cepat menuntut karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi. Manajemen sumber daya manusia harus menyediakan program pelatihan yang sesuai untuk memastikan karyawan tetap relevan dan produktif.
2. Keterlibatan Karyawan: Menciptakan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Organisasi perlu memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas.
3. Keanekaragaman Tenaga Kerja: Dengan semakin banyaknya generasi yang berbeda dalam angkatan kerja, manajemen sumber daya manusia harus mampu mengelola keanekaragaman ini agar dapat berkontribusi pada inovasi dan pencapaian kinerja yang lebih baik.
4. Tantangan Global: Dalam konteks global, organisasi harus mempertimbangkan perbedaan budaya dan praktik bisnis yang berlaku di berbagai negara. Manajemen sumber daya manusia harus mampu menyesuaikan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan konteks lokal.

PT. Vios Tirta Permata (VTP) adalah perusahaan swasta di Batam yang bergerak dalam produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merk S2. Sejak berdirinya, perusahaan ini mengalami perkembangan yang lambat di Batam disebabkan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama. Baru-baru ini, perusahaan diambil alih oleh seorang pengusaha yang tidak ingin disebutkan namanya dan menunjuk Bapak Rudyanto sebagai direktur baru. Persaingan dalam industri air minum dalam kemasan di Batam sangat ketat, baik di tingkat lokal maupun global. Untuk menghadapi persaingan ini, PT. Vios Tirta Permata (VTP) harus melakukan inovasi dan terobosan yang dapat meningkatkan omset produksi. Perusahaan perlu melakukan pembenahan di berbagai aspek, termasuk sumber daya manusia, peralatan, sarana prasarana, dan sistem manajerial.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di PT. Vios Tirta Permata sudah memiliki sistem manajemen yang baik, termasuk proses perekrutan, pelatihan, dan kompensasi hanya perlu dilakukan perbaikan perbaikan untuk mengikuti perkembangan yang ada. Perbaikan ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat mencapai target yang direncanakan sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan saat ini.

Perusahaan juga sedang memperbaiki proses pelatihan secara individu dan organisasi agar dapat memenuhi kebutuhan posisi yang kosong dengan karyawan yang kompeten. Diharapkan, dengan adanya perubahan dalam manajemen yang lebih baik lagi perusahaan dapat meningkatkan produksi sesuai dengan target yang diharapkan. Produksi maksimal akan berdampak positif pada kompensasi ,dan

kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peran manajemen sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja karyawan sangat signifikan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Hasil Kinerja Karyawan pada PT. Vios Tirta Permata." Penelitian ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih baik agar dapat bersaing dan berkembang dalam industri air minum dalam kemasan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk menyelidiki fenomena dalam kondisi alamiah (Setiawan & Bagia, 2021). Dalam metode ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, dan teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan. Analisis data dilakukan secara induktif, yang berarti menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan untuk memahami makna di balik fenomena tersebut, bukan untuk membuat generalisasi.

Metodologi penelitian adalah kajian tentang peraturan-peraturan yang diterapkan dalam penelitian. Dari sudut pandang filsafat, metodologi penelitian berhubungan dengan epistemologi penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan data dari informan. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik, termasuk perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan subjek penelitian, dan disajikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang mendalam.

Dalam konteks ini, metode deskriptif digunakan untuk mendapatkan informasi secara menyeluruh dan mendalam dari data penelitian. Dengan demikian, jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang dianggap relevan untuk menganalisis permasalahan terkait "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap hasil kinerja karyawan di PT. Vios Tirta Permata."

2.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena memberikan pemahaman mendalam tentang peran manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap hasil kinerja karyawan secara kontekstual *dan holistic* (Sudrajat & Maulana, 2021).

2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memeriksa fenomena yang spesifik (peran manajemen sumber daya manusia) dalam konteks nyata (PT. Vios Tirta Permata), dengan mempertimbangkan berbagai variabel dan faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interviews*) dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan manajer sumber daya manusia, pimpinan perusahaan, dan karyawan kunci untuk mendapatkan pandangan mereka tentang peran manajemen sumber daya manusia

dan hasil kinerja karyawan. Analisis dokumen digunakan untuk mengumpulkan data sekunder terkait kebijakan sumber daya manusia, evaluasi kinerja, dan dokumen internal Perusahaan.

2.4 Alat Analisis SWOT

Analisis SWOT (Pranoto & Yusuf, 2024) digunakan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia terhadap hasil kinerja karyawan PT. Vios Tirta Permata. SWOT akan membantu mengidentifikasi kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weaknesses*) internal perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia serta peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) eksternal yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan (Rinawaty et al., 2023).

Analisis SWOT Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Hasil Kinerja Karyawan PT. Vios Tirta Permata:

1. Kekuatan (*Strengths*):
 - a. Komitmen tinggi dari manajemen senior terhadap pengembangan sumber daya manusia.
 - b. Sistem insentif yang menarik untuk meningkatkan motivasi karyawan.
2. Kelemahan (*Weaknesses*):
 - a. Kurangnya pelatihan kontinu untuk manajer sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan baru.
 - b. Tidak adanya pengukuran kinerja yang terintegrasi secara holistik.
3. Peluang (*Opportunities*):
 - a. Pertumbuhan industri yang stabil dan meningkatnya permintaan pasar.
 - b. Perubahan regulasi yang mendukung pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan.
4. Ancaman (*Threats*):
 - a. Persaingan yang meningkat dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik.
 - b. Fluktuasi ekonomi yang dapat mempengaruhi anggaran pelatihan dan pengembangan.

2.5 Prosedur Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan pendekatan induktif. Langkah-langkah analisis data meliputi transkripsi wawancara, pengkodean tematik, dan pembentukan pola atau tema yang muncul dari data. Analisis SWOT akan diintegrasikan ke dalam temuan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana peran manajemen sumber daya manusia mempengaruhi hasil kinerja karyawan di PT. Vios Tirta Permata.

Berikut adalah daftar informan yang diwawancarai secara langsung oleh peneliti:

Tabel 1. Nama dan Jabatan Informan

No.	Nama	Jabatan
1.	Rudiyanto	Direktur
2.	Johan	Manajer Perusahaan
3.	Leni Ambariri	Karyawan

4.	Marbun	Meneger Marketing
5.	Bagiyo	Menejer Produksi
6.	Sri Putri Lestari	<i>Human Resource Depeloment (HRD)</i>

Sumber data: Kantor PT Vios Tirta Permata

Selain wawancara, teknik triangulasi digunakan untuk meningkatkan validitas data. Triangulasi adalah metode yang melibatkan penggunaan berbagai teknik pengumpulan data atau sumber data untuk memverifikasi dan memperkuat hasil penelitian. Dalam penelitian (Hartati Lisa et al., 2022) triangulasi dapat mencakup:

1. Triangulasi Metode. Menggabungkan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan survei, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat. Misalnya, peneliti dapat menggunakan wawancara dan observasi secara bersamaan untuk memverifikasi informasi.
2. Triangulasi Sumber Data: Mengumpulkan data dari berbagai sumber informan atau dokumen untuk membandingkan hasil dan memastikan konsistensi informasi. Ini membantu mengidentifikasi dan mengatasi perbedaan data dari berbagai sumber.
3. Triangulasi Teori: Membandingkan hasil penelitian dengan teori atau perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individu dan meningkatkan kedalaman pemahaman. Tahap ini memerlukan penilaian kritis dan keterampilan analitis peneliti untuk menghubungkan temuan dengan teori yang ada.

Observasi juga digunakan sebagai metode pengumpulan data. Observasi adalah teknik yang melibatkan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala atau fenomena yang sedang diteliti (Suharsimi Arikunto,) Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk memahami pelaksanaan manajemen kinerja di PT. Vios Tirta Permata dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Setelah selesai wawancara semua data yang ada perlu di dokumentasikan.

Dokumentasi berasal dari kata "dokumen," yang berarti barang tertulis. Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang mengandalkan catatan tertulis atau dokumen resmi sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi mencakup:

- a. Sejarah Perusahaan: Informasi mengenai latar belakang dan perkembangan PT Vios Tirta Permata.
- b. Visi dan Misi: Pernyataan visi dan misi perusahaan yang menggambarkan tujuan dan arah strategisnya.
- c. Struktur Organisasi: Diagram atau deskripsi tentang pembagian tugas dan hierarki dalam perusahaan.
- d. Teknik Penilaian Kinerja: Metode dan prosedur yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Dokumentasi ini akan digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik manajemen kinerja di PT Vios Tirta Permata. Penjelasan ini memberikan informasi yang jelas dan terstruktur tentang informan yang diwawancarai serta cara dokumentasi digunakan dalam penelitian.

C. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Analisis Data

Analisis SWOT (Pranoto & Yusuf, 2024) digunakan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kinerja karyawan di PT. Vios Tirta Permata. Pendekatan ini membantu mengidentifikasi kekuatan (*Strengths*) dan kelemahan (*Weaknesses*) internal perusahaan dalam pengelolaan SDM, serta peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) eksternal yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Setelah terkumpul peneliti melakukan analisis faktor dengan IFA(*Implications For Action*) dan IFAS (*Implications For Strategy*).

Berdasarkan hasil analisis SWOT, dapat disimpulkan bahwa meskipun PT. Vios Tirta Permata memiliki kekuatan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat tantangan dan peluang yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dapat di lihat table di bawah ini.

Pendekatan Analisis SWOT

Berikut Pendekatan Analisis Swot sebagai berikut:

a) Kekuatan (*Strengths*)

Kekuatan internal yang dimiliki oleh manajemen sumber daya manusia PT. Vios Tirta Permata dalam mempengaruhi hasil kinerja karyawan:

1. Komitmen Tinggi terhadap Pengembangan Karyawan: manajemen sumber daya manusia aktif dalam mengembangkan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.
2. Sistem Kompensasi dan *Benefit* yang Kompetitif: Penawaran yang kompetitif dalam hal kompensasi dan manfaat bagi karyawan.
3. Budaya Perusahaan yang Mendorong Kinerja: Budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi dan kolaborasi tim.

b) Kelemahan (*Weaknesses*)

Faktor internal yang dapat menjadi hambatan terhadap manajemen sumber daya manusia dalam mencapai hasil kinerja yang optimal:

1. Keterbatasan dalam Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen yang belum optimal dalam menarik bakat terbaik.
2. Kesenjangan dalam Pengembangan Keterampilan: Tidak adanya program pengembangan keterampilan yang terstruktur untuk semua tingkatan karyawan.
3. Tingkat Pergantian Karyawan yang Tinggi: Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat mempengaruhi stabilitas tim dan konsistensi kinerja.

c) Peluang (*Opportunities*)

Faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan:

1. Peningkatan Permintaan dalam Industri: Pertumbuhan industri yang menghasilkan peluang untuk menarik bakat baru dan meningkatkan ekspansi bisnis.
2. Teknologi dan Inovasi: Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

3. Peningkatan Kesadaran Karyawan akan Kesejahteraan: Kesadaran yang meningkat mengenai kesejahteraan karyawan dapat memperkuat budaya kerja yang positif.
- d) Ancaman (*Threats*)

Faktor eksternal yang dapat menghambat pencapaian hasil kinerja karyawan oleh manajemen sumber daya manusia:

 1. Persaingan yang Ketat dalam Pasar Tenaga Kerja: Persaingan untuk menarik dan mempertahankan bakat dapat menjadi tantangan yang signifikan.
 2. Perubahan Regulasi Tenaga Kerja: Perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi kebijakan manajemen sumber daya manusia
 - Ketidakpastian Ekonomi: Ketidakstabilan ekonomi yang dapat mempengaruhi anggaran dan investasi dalam pengembangan karyawan.

3.2 Pembahasan Analisis SWOT

Berdasarkan analisis SWOT di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun PT. Vios Tirta Permata memiliki kekuatan yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, masih ada tantangan dan peluang yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan secara berkelanjutan.

1. IFA (*Implications for Action*) dan IFS (*Implications for Strategy*)

- a. IFA (*Implications for Action*): Implementasi rencana pengembangan keterampilan, peningkatan proses rekrutmen, dan stabilitas organisasi dapat menjadi fokus tindakan yang mendesak bagi manajemen sumber daya manusia.
- b. IFS (*Implications for Strategy*): Strategi jangka panjang seperti meningkatkan investasi dalam teknologi sumber daya manusia, mengoptimalkan kebijakan kompensasi, dan membangun budaya kerja yang inklusif dapat memperkuat posisi PT. Vios Tirta Permata dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.

Tabel 2. IFA (*Implications For Actions*)

Aspek SWOT	Rincian Faktor SWOT	<i>Implications for Action (Langkah Tindakan)</i>
<i>Strengths</i>	1. Komitmen terhadap pengembangan karyawan.	Meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berfokus pada peningkatan kinerja individu dan tim.
	2. Sistem kompensasi dan benefit yang kompetitif.	Memanfaatkan kompensasi sebagai alat retensi dengan meninjau kebijakan remunerasi secara berkala.
	3. Budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi.	Mendorong budaya kolaboratif melalui program penguatan budaya perusahaan dan peningkatan komunikasi antar karyawan.
<i>Weaknesses</i>	1. Keterbatasan dalam proses rekrutmen dan seleksi.	Mengkaji ulang proses rekrutmen untuk memastikan metode seleksi lebih efektif dalam menemukan talenta yang sesuai.
	2. Kurangnya program pengembangan keterampilan yang terstruktur.	Menyusun program pelatihan berkelanjutan dengan fokus pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skills.

Aspek SWOT	Rincian Faktor SWOT	<i>Implications for Action (Langkah Tindakan)</i>
	3. Tingkat turnover karyawan yang tinggi.	Melakukan survei kepuasan karyawan untuk mengidentifikasi alasan turnover dan memperbaiki lingkungan kerja.
<i>Opportunities</i>	1. Pertumbuhan permintaan industri yang kuat.	Memanfaatkan peluang pertumbuhan industri dengan menambah program rekrutmen untuk posisi-posisi strategis.
	2. Penggunaan teknologi yang meningkat.	Mengimplementasikan software HR modern untuk efisiensi proses manajemen sumber daya manusia seperti sistem manajemen kinerja berbasis data.
	3. Kesadaran kesejahteraan karyawan yang semakin tinggi.	Mengembangkan kebijakan kesejahteraan karyawan yang inovatif, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kesehatan.
<i>Threats</i>	1. Persaingan ketat dalam pasar tenaga kerja.	Meningkatkan employer branding dan promosi PT. Vios Tirta Permata sebagai tempat kerja yang menarik bagi talenta terbaik.
	2. Perubahan regulasi ketenagakerjaan.	Menyesuaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia secara proaktif berdasarkan regulasi baru untuk menjaga kepatuhan dan stabilitas operasional.
	3. Ketidakpastian ekonomi.	Menerapkan strategi efisiensi sumber daya manusia tanpa mengorbankan produktivitas, seperti optimalisasi alokasi sumber daya.

2. IFA (*Implications for Action*) dan IFS (*Implications for Strategy*)

- IFA (*Implications for Action*): Implementasi rencana pengembangan keterampilan, peningkatan proses rekrutmen, dan stabilitas organisasi dapat menjadi fokus tindakan yang mendesak bagi manajemen sumber daya manusia.
- IFS (*Implications for Strategy*): Strategi jangka panjang seperti meningkatkan investasi dalam teknologi sumber daya manusia, mengoptimalkan kebijakan kompensasi, dan membangun budaya kerja yang inklusif dapat memperkuat posisi PT. Vios Tirta Permata dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang.
- Dengan menggunakan Tabel Kuadran SWOT ini memberikan panduan langkah-langkah konkrit yang dapat diambil oleh PT. Vios Tirta Permata baik dalam jangka pendek (IFA) maupun jangka panjang (IFS). Tabel tersebut juga membantu dalam memahami tindakan praktis dan strategi strategis yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan

Tabel 3. Tabel IFAS (*Implications For Strategy*)

Aspek SWOT	Rincian Faktor SWOT	<i>Implications for Strategy</i> (Implikasi untuk Strategi Jangka Panjang)
<i>Strengths</i>	1. Komitmen terhadap pengembangan karyawan.	Menyusun strategi pengembangan talenta berbasis jangka panjang yang mencakup

Aspek SWOT	Rincian Faktor SWOT	<i>Implications for Strategy</i> (Implikasi untuk Strategi Jangka Panjang)
		karir pathing, promosi internal, dan mentoring.
	2. Sistem kompensasi dan benefit yang kompetitif.	Membangun struktur kompensasi berbasis kinerja, termasuk bonus produktivitas, yang dapat diukur secara objektif.
	3. Budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi.	Membangun budaya inovasi melalui program kepemimpinan, yang mendorong karyawan untuk aktif memberikan kontribusi ide.
<i>Weaknesses</i>	1. Keterbatasan dalam proses rekrutmen dan seleksi.	Mengembangkan strategi talent acquisition yang lebih komprehensif, termasuk kerjasama dengan universitas atau platform daring.
	2. Kurangnya program pengembangan keterampilan yang terstruktur.	Merancang program pelatihan berbasis kompetensi dengan modul yang spesifik untuk setiap posisi atau departemen.
	3. Tingkat turnover karyawan yang tinggi.	Menyusun strategi retensi dengan memberikan lebih banyak kesempatan pengembangan karir dan memperbaiki kesejahteraan kerja.
<i>Opportunities</i>	1. Pertumbuhan permintaan industri yang kuat.	Meningkatkan investasi sumber daya manusia untuk mempercepat ekspansi bisnis, termasuk memperluas tim manajemen dan operasional.
	2. Penggunaan teknologi yang meningkat.	Mengintegrasikan teknologi dalam strategi sumber daya manusia dengan platform manajemen berbasis data untuk pengelolaan kinerja dan produktivitas.
	3. Kesadaran kesejahteraan karyawan yang semakin tinggi.	Merancang program kesejahteraan yang bersifat holistik (kesehatan fisik, mental, dan finansial) sebagai bagian dari strategi retensi.
<i>Threats</i>	1. Persaingan ketat dalam pasar tenaga kerja.	Mengembangkan strategi employer branding dengan mempromosikan lingkungan kerja positif dan kesempatan pengembangan karir yang kuat.
	2. Perubahan regulasi ketenagakerjaan.	Merancang kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel dan proaktif untuk menyesuaikan diri dengan regulasi yang terus berubah.
	3. Ketidakpastian ekonomi.	Mempersiapkan strategi penghematan biaya dengan melakukan efisiensi proses internal dan penggunaan teknologi yang tepat guna.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dengan pendekatan SWOT, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perbandingan antara hipotesis dan hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan MSDM yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, namun fleksibilitas dalam kebijakan MSDM diperlukan untuk menghadapi ketidakpastian eksternal, terutama terkait regulasi dan pasar tenaga kerja.
2. Pembahasan ini menegaskan pentingnya adaptasi melalui kebijakan MSDM yang fleksibel, didukung oleh teori-teori yang sudah ada sebelumnya.
3. Temuan baru dalam penelitian ini adalah bahwa fleksibilitas kebijakan MSDM merupakan faktor krusial dalam mengatasi ketidakpastian regulasi dan dinamika pasar, yang sejalan dengan teori manajemen dan adaptasi strategis.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak Universitas Nagoya Indonesia dan PT. Vios Tirta Permata Kota Batam yang sudah banyak membantu dalam penelitian ini.

F. Referensi

- Akmalia, N., Conoras, M. I. Y., Yulia, Y., Batu Aji, K., Batam, K., Riau, K., Akmalia, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., Kunci Abstrak Pengalaman Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 67–80. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Aldyanto, A. S., Wanta, W., & Darojatul Romli, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Klinik Pratama Asshofwan Kecamatan Kedungwaringin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5397–5406.
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Penelitian*.
- Djogo, O. Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.29210/020221310>
- Fadila S, N., Marhumi, S., Soraya, Z., & Nurinaya, N. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 11–24. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i1.4445>
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1).

- <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Manurung, C. R., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-19 Di PT. Fast Food Indonesia, TBK Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pranoto, S. B., & Yusuf, M. I. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Sebagai Telaah Konseptual Dan Validasi Empiris. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 37–44.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Rinawaty, R., Yulia, Y., & Agustini, R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kamar Dan Laporan Keuangan Di The Golden Bay Hotel Batam Tahun 2023. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 7(3), 74–87. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23949>
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN Suska Riau. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>