



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PADA PT XYZ**



THESIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAIRUZ BALQIS

55119120138

UNIVERSITAS MERCU BUANA

MAGISTER MANAGEMENT

2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PADA PT XYZ

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Fairuz Balqis

NIM : 55119120138

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 16 Februari 2023

Mengesahkan
Pembimbing



(Prof. Dr. Masyhulzulhaq Djamil, SE. MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si)

Kepala Program Studi Magister



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. XYZ
Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan
Nama : Fairuz Balqis
NIM : 55119120138
Program : Magister Manajemen
Tanggal : 16 Februari 2023

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 16 Februari 2023



Fairuz Balqis

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Fairuz Balqis
NIM : 55119120138
Program Studi : MM SDM

dengan judul

“Strategi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja pada PT XYZ”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal tgl/bln/thn,
didapatkan nilai persentase sebesar 24 %.

Jakarta, 3 Maret .2023
Administrator Turnitin



Ario Pangudi, A.Md

Human Resources Management Strategy for Improving Performance at PT XYZ

Fairuz Balqis

ABSTRACT

Employee performance influences company performance. Performance management supports the overall goals of the organization not only on the performance of each individual but also on the performance of the organization. Maintaining optimal performance is a challenge because during pandemic there was a decline in employee performance. So in this study the authors have a goal to know the factors that cause lower performance and know the strategies that can be done to improve performance. The method used a qualitative method, with the SWOT method and then processing the data using AHP method. The results of the study show that three factors have the greatest weight, namely employees with higher education, harmonious work environment, and massive access to information and training. The objective factor that has the greatest weight is strength. The strategy that gets the most weight is employee who are included in the talent pool category according their respective jobs, and employees who have been trained will become trainer in their respective department.

Keyword: AHP, Performance, Strategy, SWOT

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja di PT XYZ

Oleh: Fairuz Balqis

ABSTRAK

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi tidak hanya pada kinerja masing-masing individu tetapi juga pada kinerja organisasi. Mempertahankan kinerja optimal menjadi tantangan karena selama pandemic terjadi penurunan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan untuk mengetahui factor yang menyebabkan turunkan kinerja serta mengetahui strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif , dengan metode SWOT dan selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan metode AHP. Hasil penelitian menunjukkan tiga factor memiliki bobot paling besar yaitu karyawan memiliki Pendidikan tinggi, lingkungan kerja yang harmonis, dan akses informasi dan pelatihan yang massif. objective factor yang memiliki bobot paling besar adalah strength. Strategi yang mendapatkan bobot paling besar adalah Strength – opportunity yaitu menerapkan program talent pool internal , memberikan program pengembangan pada karyawan yang masuk dalam kategori talent poll sesuai pekerjaan masing-masing , dan karyawan yang sudah diberi pelatihan akan dijadikan trainer di departemennya masing-masing

Kata kunci: AHP, Kinerja, Strategi, SWOT

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja pada PT XYZ”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Allah S.W.T yang senantiasa menyertai, mencintai, dan memberikan kekuatan;
2. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana;
3. Dr. Erna Sofriana Imaningsih SE, M. Si, selaku Direktur Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana;
4. Dr. Lenny Christina Nawangsari MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
5. Prof. Dr. H. Masydzulhak Djamil, selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.
6. Dr. Ahmad Badawy Saluy, selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
7. Dr. Lenny Christina, MM, selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik

8. Seluruh jajaran manajemen, divisi dan staf di Perusahaan TTP yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
9. Teristimewa, kedua orang tua tercinta Bapak Ichwan Muslimin dan Ibu Siviaty serta Adik-adik Khanza, Khalisah dan Ghina yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan materil yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan di Universitas Mercu Buana yang telah memberikan dukungan, semangat, serta memberikan gagasan saran, dan kritik membangun yang bermanfaat bagi penulis.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 16 Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
PERNYATAAN SIMILARITY	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
BAB I	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kontribusi Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
2.1. Kajian Teori.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.2. Kompetensi	14
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	17
2.1.4 Manajemen Kompetensi	23
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pikir	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	38
3.2.1 Definisi Naratif.....	38
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	39
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.4 Metode Pengumpulan Data	40
3.5 Metode Analisis Data.....	41
3.5.1 SWOT dan AHP	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambahan Umum Perusahaan	51
4.2 Perumusan Strategi SWOT	54
4.2.1 Kekuatan	54
4.2.2 Kelemahan	57
4.2.3 Peluang	58
4.2.4 Ancaman	60
4.4 Strategi SWOT Prioritas	61
4.4.1 Strategi Prioritas I: Strategi strength-opprotunity (S-O)	61
4.4.2 Strategi Prioritas II : Strategi <i>Weakness-Opportunity</i>	61
4.4.3 Strategi Prioritas III: Strategi <i>Strength-Threats</i>	62
4.4.4 Strategi Prioritas IV: Strategi <i>Weakness-Threats</i>	63
4.5 Analytical Hierarchy Process (AHP)	63
4.5.1 Profil Expert	63
4.5.2 Identifikasi Kriteria Dan Sub Kriteria Dalam Struktur Hirarki	64
4.5.3 Menyusun Kriteria dan Alternatif Kedalam Hierarki.....	65
4.5.4 Penjelasan Struktur Hirarki.....	66
4.5.5. Penentuan Bobot Kepentingan Dengan Perhitungan AHP	69
4.5.6. Perbandingan Berpasangan	69
BAB V PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TAHUNAN	2
TABEL 1.2 JENJANG PENDIDIKAN STAFF PT XYZ.....	6
TABEL 1.3 LAMA BEKERJA STAFF PT XYZ	6
TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	27
TABEL 3.1 OPERASIONALISASI VARIABEL	41



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.0.1 KERANGKA PIKIR PENELITIAN	35
GAMBAR 3.0.1 DIAGRAM ANALISIS SWOT (SUCI, 2015).....	45
GAMBAR 3.0.2 MODEL HIERARKI MODEL SWOT-AHP	47
GAMBAR 4.1 HIRARKI ANALISA AHP STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. XYZ	66

