

Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. XYZ

Maharani ^{1*}, Nopi Oktavianti ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)	<i>This study aims to analyze work motivation to improve employee performance at CV. XYZ. The method used is qualitative with data collection through observation, documentation, and in-depth interviews. Data were analyzed descriptively with the steps of collection, reduction, and presentation. Data validity was obtained through triangulation and SWOT analysis. The results of the study indicate that CV. XYZ applies financial motivation, such as bonuses and incentives, as well as non-financial, such as praise. However, there are differences in perception among employees regarding the effectiveness of motivation. The company is advised to adjust the motivation program to be more personal. The results of the SWOT analysis show that the company is in quadrant II, which means it has internal weaknesses but also external opportunities. The recommended alternative strategy is the W-O strategy, which focuses on minimizing weaknesses, avoiding threats, and utilizing existing strengths and opportunities.</i>
Keywords: Work Motivation, Employee Performance	
Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. XYZ. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam. Data dianalisis deskriptif dengan langkah pengumpulan, reduksi, dan penyajian. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi dan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. XYZ menerapkan motivasi finansial, seperti bonus dan insentif, serta non-finansial, seperti pujian. Namun, ada perbedaan persepsi di antara karyawan mengenai efektivitas motivasi. Perusahaan disarankan untuk menyesuaikan program motivasi agar lebih personal. Hasil analisis SWOT menunjukkan perusahaan berada di kuadran II, yang berarti memiliki kelemahan internal tetapi juga peluang eksternal. Rekomendasi strategi alternatif adalah strategi W-O, yang fokus pada meminimalkan kelemahan, menghindari ancaman, serta memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam setiap perusahaan. Kualitas SDM secara langsung memengaruhi kinerja organisasi. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai perencana, pelaksana, dan evaluator untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pengambilan keputusan yang tepat memerlukan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang memadai.

Di era modern, karyawan sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk berkualitas, baik berupa barang maupun jasa. Produk yang dihasilkan menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, dengan motivasi kerja sebagai faktor pendorong kinerja. Menurut Lijan (2017:480), kinerja karyawan adalah kemampuan mereka dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja ini menjadi tolok ukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan, sehingga diperlukan kriteria yang jelas dan terukur sebagai acuan.

Kinerja karyawan mencerminkan standar perusahaan dan merupakan indikator kemajuan. Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, perusahaan harus memberikan pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta kompensasi yang adil kepada tenaga kerja. Karyawan perlu didorong dan dimotivasi

*Corresponding author.
E-mail: ranimaha460@gmail.com

agar bekerja dengan antusiasme tinggi. Motivasi kerja berfungsi untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Motivasi kerja sangat penting karena dapat mendorong semangat kerja karyawan. Tanpa motivasi, produktivitas perusahaan akan menurun, dan tujuan yang ditetapkan akan sulit dicapai. Wardan (2020:109) menjelaskan bahwa motivasi adalah usaha manajer untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam konteks usaha penjualan daging sapi, sektor ini memiliki rantai operasi yang panjang dari hulu ke hilir, dengan fokus pada kualitas dan integritas dalam penjualan.

Daging sapi memiliki peranan penting dalam pemenuhan gizi masyarakat. Dengan meningkatnya permintaan terhadap produk daging, penjualan daging sapi menjadi usaha yang menjanjikan. Salah satu usaha penjualan daging sapi di Jakarta Selatan adalah CV. XYZ, yang dipimpin oleh Ibu Ana. Penelitian ini berfokus pada CV. XYZ karena terdapat masalah terkait motivasi karyawan yang rendah, yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dari manajemen terhadap kebutuhan karyawan.

Owner seharusnya memberikan penghargaan, seperti insentif, kepada karyawan yang memenuhi atau melampaui target penjualan. Kurangnya insentif dan beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja. Peningkatan motivasi melalui kenaikan gaji, tunjangan, dan penghargaan dapat membantu meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan di CV. XYZ.

Data penjualan menunjukkan fluktuasi dalam pencapaian target. Data menunjukkan bahwa hingga pertengahan 2023, penjualan mendekati atau melampaui target, namun dari pertengahan tahun hingga akhir tahun, pencapaian menurun. Tabel 1.2 menunjukkan data penjualan untuk tahun 2024, di mana terdapat fluktuasi yang sama. Ini mengindikasikan bahwa target penjualan belum tercapai secara maksimal.

Analisis kinerja karyawan di CV. XYZ berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk pemberian motivasi. Motivasi yang tepat dapat memicu semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Tabel 1.3 mengidentifikasi faktor-faktor kebutuhan intrinsik yang ada di CV. XYZ, seperti tanggung jawab dan kemungkinan berkembang, sedangkan data menjelaskan faktor ekstrinsik seperti gaji, interaksi antar karyawan, dan keamanan kerja. Meski beberapa faktor ada, kinerja karyawan masih belum optimal. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif agar dapat bersaing di pasar. Analisis SWOT dapat membantu CV. XYZ untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada. Dengan analisis ini, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan penjualan dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Pemberian insentif, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas prestasi merupakan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, penerapan strategi manajemen SDM yang tepat dan analisis SWOT yang mendalam dapat membantu perusahaan dalam mencapai target penjualan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, perhatian terhadap SDM dan motivasi kerja akan berkontribusi pada kesuksesan CV. XYZ dalam industri penjualan daging sapi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

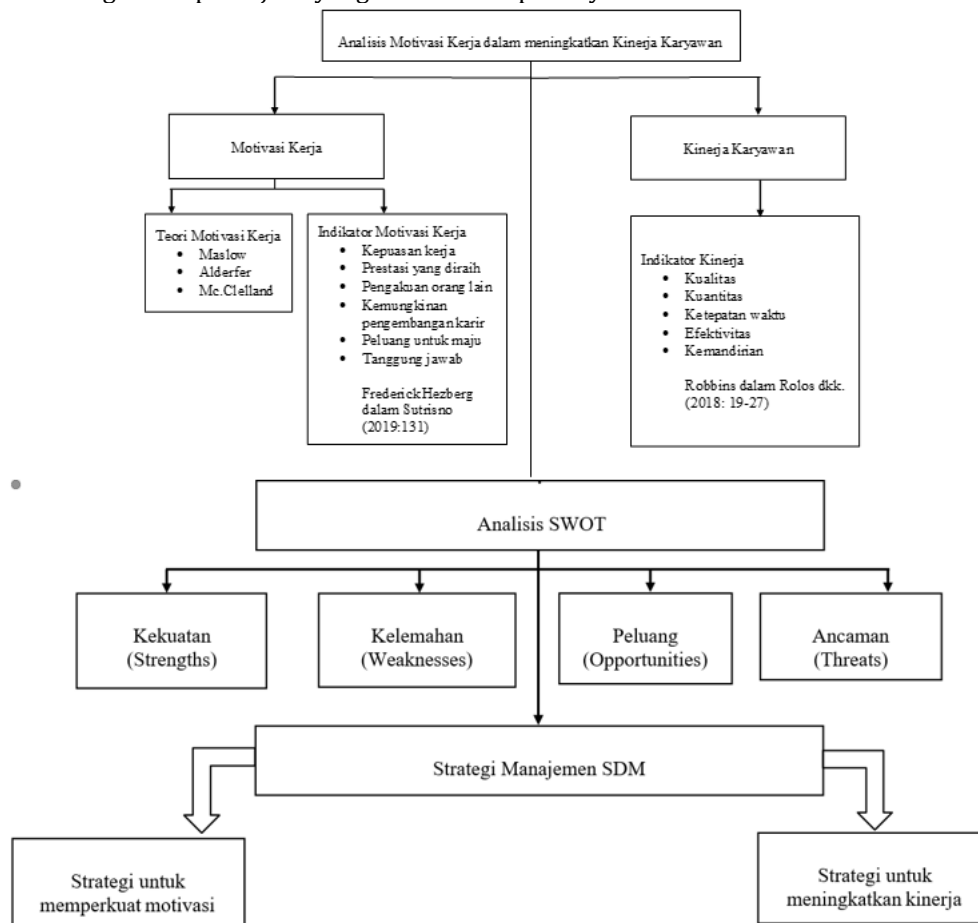
Motivasi

Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal". Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negative. Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Gering (2017:3) mendefinisikan motivasi sebagai usaha atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja Karyawan

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "performance". Hal ini sesuai yang disebutkan Sedarmayanti (2017:52) yaitu: "Performance berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja". Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017:52) menyebutkan: Performance atau kinerja adalah: "output drive from process human or otherwise", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya menurut Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Adapun kinerja menurut Sudaryo et al., (2018:205), suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang baik secara kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi sesuai tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian merupakan hubungan dua konsep dalam penelitian atas fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang dilakukan oleh Pimpinan atau Pihak tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Analisis pemberian motivasi kerja yang dilakukan untuk melihat seberapa berperan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:9) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif (menafsirkan), digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis. Penelitian dilakukan pada CV. XYZ yang beralamat di Jalan Jeruk Raya No.9, RT.13/RW.1, Jagakarsa, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan. Terkait dengan penelitian ini, instrumen pengumpulan data yang digunakan dapat berupa wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Peneliti sebagai instrumen menetapkan fokus penelitiannya yaitu menguraikan motivasi yang diberikan agar kinerja karyawan meningkat. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara tersebut, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Aktivitas dalam analisis data yaitu: data *collection*, data *reduction*, dan data *display*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Strategi SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*), dan peluang (*opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threat*). Dalam mengidentifikasi lingkungan internal meliputi kekuatan dan kelemahan, serta lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman pada CV. XYZ, Penulis telah melakukan wawancara langsung dengan informan dalam penelitian ini.

Tabel 1 Faktor Internal dan Faktor Eksternal Perusahaan

Faktor Internal	Faktor Eksternal
Kekuatan (<i>Strength</i>) 1. Penerapan pelayanan yang terbaik 2. Karyawan yang ahli dan berpengalaman	Peluang (<i>Opportunity</i>) 1. Memiliki banyak pelanggan tetap 2. Mampu menjadi partner bagi usaha peternakan sapi
Kelemahan (<i>Weakness</i>) 1. Terbatasnya jumlah karyawan 2. Kurangnya disiplin kerja	Ancaman (<i>Threat</i>) 1. Persaingan harga dan kualitas dari kompetitor lain 2. Konsumen semakin selektif

Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) dan Matriks *External Factor Evaluation* (EFE)

Setelah dikelompokkan kedalam kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*), kemudian akan di analisa dengan menggunakan analisis SWOT. Selain dengan menggunakan faktor internal dan eksternal juga dapat disusun menggunakan Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) dan Matriks *External Factor Evaluation* (EFE). Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan internal perusahaan. Sedangkan, Matriks *External Factor Evaluation* (EFE) digunakan untuk mengevaluasi peluang dan ancaman eksternal yang mempengaruhi perusahaan. IFAS tersebut dilakukan dengan cara:

- Menentukan faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan maupun peluang dan ancaman.
- Menetapkan bobot untuk setiap faktor dengan skala 0.0 (tidak penting) hingga 1.0 (sangat penting) dengan total bobot semua faktor sama dengan 1.0.
- Menghitung rating dengan skor berkisar dari 1 (sangat lemah) hingga 4 (sangat kuat). Variabel yang bersifat positif yaitu kekuatan diberi nilai +1 sampai dengan +4 (sangat baik), variabel yang bersifat negatif yaitu kelemahan diberi nilai sebaliknya.
- Menentukan nilai skor dengan mengalikan bobot dengan rating.
- Menjumlahkan skor pembobotan untuk memperoleh total skor pembobotan terhadap Matriks IFE

Tabel 2. Matriks Internal Factor Evaluation (IFE)

Faktor Strategis	Bobot	Rating	Bobot X Rating
Kekuatan (Strength)			
1. Penerapan pelayanan yang terbaik	0,20	4	0,80
2. Karyawan yang ahli dan berpengalaman	0,20	3	0,60
Sub Total	0,40		1,40
Kelemahan (Weakness)			
3. Terbatasnya jumlah karyawan	0,40	4	1,60
2. Kurangnya disiplin kerja	0,20	4	0,80
Sub Total	0,60		1,45
Total	1		2,85

Sumber : Diolah Penulis 2024

Sedangkan Matriks EFE tersebut disusun dengan cara yang sama seperti dengan cara menyusun Matriks IFE akan tetapi kekuatan diganti dengan peluang, sedangkan kelemahan diganti dengan ancaman.

Tabel 3. Matriks External Factor Evaluation (EFE)

Faktor Strategis	Bobot	Rating	Bobot X Rating
Peluang (Opportunity)			
1. Memiliki banyak pelanggan tetap	0,40	4	1,60
2. Mampu menjadi partner bagi usaha peternakan sapi	0,20	3	0,50
Sub Total	0,60		2,10
Ancaman (Threat)			
1. Persaingan harga dan kualitas dari kompetitor lain	0,30	4	1,20
3. Konsumen semakin selektif	0,10	3	0,30
Sub Total	0,40		1,50
Total	1		3,60

Sumber : Diolah Penulis 2024

Dari hasil susunan faktor-faktor internal dan eksternal diatas, menghasilkan rangkaian skor sebagai berikut:

1. Kekuatan (Strength/S) = 1,40
2. Kelemahan (Weakness/W) = 1,45
3. Peluang (Opportunity/O) = 2,10
4. Ancaman (Threat/T) = 1,50

Posisi perusahaan pada kuadran SWOT

Setelah mengetahui matriks IFE dan EFE dan memperoleh hasil susunan faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan, selanjutnya dapat diketahui posisi perusahaan pada kuadran SWOT dengan cara: $X = \text{Total skor kekuatan (S)} - \text{Total skor kelemahan (W)}$ $Y = \text{Total skor peluang (O)} - \text{Total skor ancaman (T)}$ Dimana:

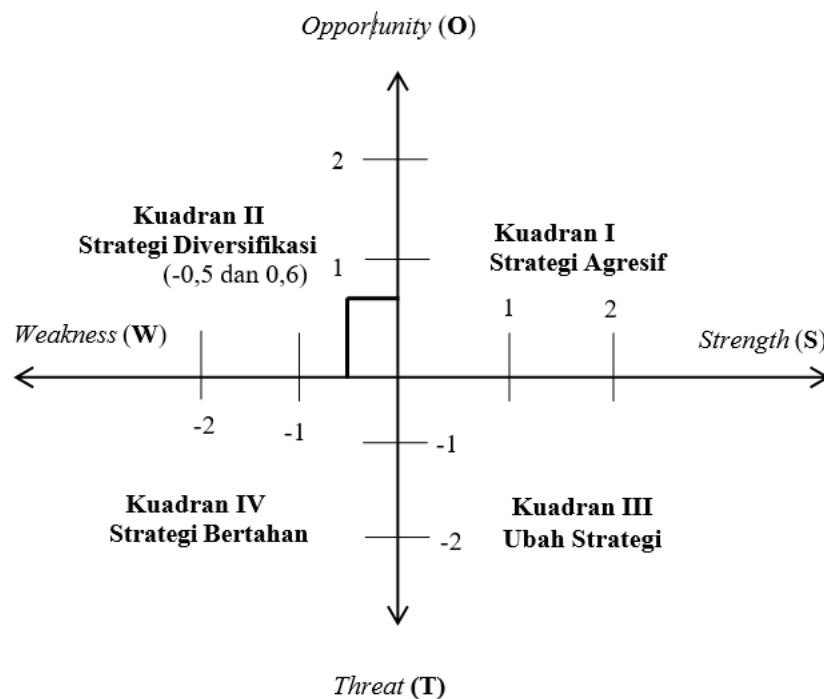
$$X = 1,40 - 1,45 = -0,05$$

$$Y = 2,10 - 1,50 = 0,60$$

Dari hasil perhitungan kuadran SWOT terlihat bahwa perusahaan berada pada Kuadran II.

Pada kuadran II ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kelemahan internal yang perlu diatasi, namun memiliki peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk menangani masalah tersebut. Perusahaan menghadapi tantangan dalam hal sumber daya manusia dan disiplin kerja, namun memiliki peluang signifikan melalui loyalitas pelanggan dan potensi kemitraan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar posisi kuadran SWOT dibawah ini



Gambar 2. Posisi Kuadran SWOT CV. XYZ

Beberapa pertimbangan dalam menerapkan strategi diversifikasi dalam situasi seperti ini:

1. Pilih Diversifikasi yang Sesuai: Fokus pada diversifikasi yang relevan dengan kekuatan yang ada atau peluang pasar yang bisa dioptimalkan. Pastikan diversifikasi tersebut tidak memperburuk kelemahan yang ada.
2. Penguatan Internal: Sebelum melangkah lebih jauh, identifikasi cara untuk mengatasi kelemahan internal. Misalnya, pelatihan karyawan atau investasi dalam teknologi yang dapat mendukung diversifikasi.
3. Diversifikasi Bertahap: Lakukan diversifikasi secara bertahap, mulai dari produk atau pasar yang paling sesuai dengan kompetensi perusahaan saat ini.
4. Aliansi Strategis: Pertimbangkan kemitraan atau aliansi strategis dengan perusahaan lain yang memiliki sumber daya atau keahlian yang dapat melengkapi kelemahan perusahaan.
5. Uji Coba Pasar: Sebelum melakukan diversifikasi penuh, lakukan uji coba di pasar yang lebih kecil untuk mengevaluasi respons dan potensi keberhasilan.
6. Manfaatkan Peluang yang Ada: Fokus pada diversifikasi yang memanfaatkan pelanggan tetap yang ada, misalnya dengan menawarkan produk atau layanan tambahan yang relevan.
7. Evaluasi dan Adaptasi: Secara rutin evaluasi hasil dari strategi diversifikasi dan bersiap untuk melakukan perubahan jika diperlukan.

Dengan pendekatan yang tepat, diversifikasi bisa menjadi strategi yang efektif untuk memanfaatkan peluang eksternal meskipun ada kelemahan internal.

Matriks SWOT

Setelah mengumpulkan beberapa informasi dan data yang berpengaruh terhadap matriks IFE dan EFE dan posisi kuadran SWOT, langkah berikutnya adalah memanfaatkan semua informasi dalam model kuantitatif perumusan strategis. Dalam hal ini model kuantitatif yang digunakan adalah matriks SWOT. Matriks ini menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategisnya, yang menggambarkan secara jelas peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.

Strategi S-O (*Strength-Opportunity*)

Strategi S-O mendukung strategi growth. Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal kekuatan dan faktor eksternal peluang. Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi S-O yang bisa ditempuh adalah strategi memanfaatkan seluruh kekuatan yang dimiliki CV. XYZ yaitu:

- a. Peningkatan Loyalitas Pelanggan: Gunakan pelayanan yang unggul untuk meningkatkan pengalaman pelanggan, sehingga mereka lebih cenderung menjadi pelanggan setia. Misalnya, program loyalitas yang memberikan reward bagi pelanggan yang sering bertransaksi.
- b. Jaringan dan Referensi: Kembangkan jaringan dengan pengusaha peternak lain dan manfaatkan reputasi karyawan yang berpengalaman untuk menjadi referensi. Rekomendasi dari peternak yang sudah puas akan sangat membantu menarik mitra baru

Strategi W-O (*Weakness-Opportunity*)

Strategi W-O mendukung strategi turn-around. Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal kelemahan dan faktor eksternal peluang. Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada. Strategi W-O yang bisa ditempuh oleh CV. XYZ yaitu:

- a. Prioritaskan Pelayanan kepada Pelanggan Tetap: Fokus pada pelanggan yang sudah ada dan berikan layanan yang lebih baik. Dengan memberikan perhatian ekstra, perusahaan dapat mempertahankan loyalitas mereka, meskipun dengan jumlah karyawan yang terbatas.
- b. Program Peningkatan Disiplin: Kembangkan program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin dalam pekerjaan. Sertakan elemen tentang bagaimana disiplin dapat meningkatkan hubungan dengan pelanggan, terutama pengusaha peternak

Strategi S-T (*Strength-Threat*)

Strategi S-T mendukung strategi diversifikasi. Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal kekuatan dan faktor eksternal ancaman. Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman. Strategi S-T yang bisa ditempuh CV. XYZ yaitu:

- a. Membangun Brand Loyalty: Manfaatkan pelayanan terbaik untuk membangun loyalitas merek. Berikan pengalaman positif yang membuat pelanggan merasa dihargai dan cenderung memilih produk/layanan meskipun ada opsi harga yang lebih murah.
- b. Peningkatan Kualitas Layanan: Gunakan keahlian karyawan untuk memberikan layanan yang sangat berkualitas dan memenuhi harapan konsumen yang semakin selektif. Karyawan yang berpengalaman dapat memberikan saran dan solusi yang tepat, meningkatkan kepuasan pelanggan

Strategi W-T (*Weakness-Threat*)

Strategi W-T mendukung strategi defensif. Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal kelemahan dan faktor eksternal ancaman. Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Strategi W-T yang bisa ditempuh CV. XYZ yaitu:

- a. Pemasaran yang Efektif: Gunakan strategi pemasaran yang menyoroti keunggulan produk atau layanan kamu dibandingkan kompetitor. Tekankan kualitas dan pelayanan terbaik yang bisa diberikan meskipun dengan jumlah karyawan yang terbatas.
- b. Pelatihan Disiplin dan Etika Kerja: Adakan pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan penekanan pada pentingnya kualitas layanan dalam menarik konsumen yang selektif.

Dari pilihan strategi alternatif analisis SWOT, jika dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang dimiliki perusahaan, peneliti merekomendasikan strategi W-O sebagai strategi paling tepat yang dapat digunakan CV. XYZ di masa yang akan datang yaitu Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada

5. PENUTUP

Perusahaan CV. XYZ memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan motivasi finansial dan non-finansial, motivasi finansial yaitu memberikan bonus atau insentif kepada karyawan, mengadakan gathering setiap tahun sebagai reward dan memberikan motivasi non-finansial yaitu dengan memberikan pujian atau penghargaan secara terbuka atas kerja keras dan pencapaian karyawan sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi. Hasil analisis SWOT yang digambarkan dengan menggunakan diagram SWOT dan matriks SWOT menunjukkan strategi manajemen SDM CV. XYZ pada Kuadran SWOT berada pada posisi Kuadran II dengan Strategi Diversifikasi, Pada kuadran II ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kelemahan internal yang perlu diatasi, namun memiliki peluang eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk menangani masalah tersebut. Perusahaan menghadapi tantangan dalam hal sumber daya manusia dan disiplin kerja, namun memiliki peluang signifikan melalui loyalitas pelanggan dan potensi kemitraan. Perusahaan dapat menggunakan strategi diversifikasi meskipun

memiliki kelemahan internal dan peluang eksternal. Namun, pendekatan tersebut perlu dilakukan dengan hati-hati, dengan beberapa pertimbangan dalam menerapkan strategi diversifikasi seperti memilih diversifikasi yang sesuai, penguatan internal, diversifikasi bertahap, aliansi strategis, uji coba pasar, memanfaatkan peluang yang ada dan mengevaluasi dan beradaptasi. Rekomendasi strategi alternatif yang tepat adalah strategi W-O, dengan meminimalkan kelemahan yang ada dan menghindari ancaman serta mempertahankan kekuatan dan memanfaatkan peluang yang ada, dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang di analisis melalui Matriks SWOT.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Sinjai. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 3(1), 94-112.
- Adamy, Marbawy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhoksumawe: Unimal Press
- Arsyanti dan Rusydi, Muhammad dan Madani, Muhlis. (2022). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makasar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 349-354.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perandamedia Group
- Hasanah, Wardhatul dan Kurdi, Moh. (2024). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Dewi Sri Kabupaten Sumenep. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*. 4(2), 273- 280.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jamaludin, Pusporini.P. (2021). Peranan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 7(2), 240-252.
- Malayu S.P Hasibuan. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Toko Gunung Gede
- Mangkunegara, AA. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Nirmalasari, Leli dan Melawati, Eli. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Jurnal Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. (4), 295-304).
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. 2017. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Putri, Ekawati. N dan Nuringwahyu, Sri dan Hardanti, Ratna. N. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang. *JIAGABI: Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 8(1), 26-32.
- Septia, Shinta dan Narundana, Vonny. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Eyelashdl di Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 654-658
- Sinaga, Asmah. S dan Kadir, Abdul dan Mardiana, Siti. (2020). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*. 2(1), 89-97.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siringoringo, Murni dan Damanik, Elfina. O. P dan Purba, Johannes W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D*. Bandung: CV Alfabeta
- Zahroni, Kevin. I dan Nugrahini, Dwi. S. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponogoro. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*. 3(1), 30-40