



Analisis Strategi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Evolusi Teknologi Solusi Jakarta Barat

Puteri Andini Mendyana Septianty^{1*}, Sudiarto²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (8-12-2024) Revised (29-05-2025) Accepted (31-05-2025)</p> <p>Keywords: SWOT Analysis, Work Discipline, Employee Performance, Strategy</p> <p>Kata Kunci: Analisis SWOT, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Strategi</p>	<p><i>PT. Evolusi Teknologi Solusi is a company engaged in IT and procurement of goods and services, located in West Jakarta. The company has a vision to become a leading IT automation & security solution company in Indonesia with a variety of quality and innovative services and products. This study aims to analyze the strategy and work discipline in improving employee performance, then find out what strategies are implemented by PT. Evolusi Teknologi Solusi in facing business competition, and analyze the strengths and weaknesses of the strategy at PT. Evolusi Teknologi Solusi. This type of research uses a qualitative approach. The analysis method used is SWOT Analysis, with the SWOT Matrix. For the results obtained in this study, namely the position of PT. Evolusi Teknologi Solusi which is in Quadrant I, namely a very profitable strategy. That way the company can create work discipline on employee performance will increase in accordance with applicable policies.</i></p> <p>ABSTRAK</p> <p>PT. Evolusi Teknologi Solusi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang IT serta pengadaan barang dan jasa, berlokasi di Jakarta Barat. Perusahaan memiliki visi yaitu menjadi perusahaan IT automation & security solution yang terkemuka di Indonesia dengan aneka pelayanan dan produk yang berkualitas dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemudian mengetahui strategi apa yang diterapkan oleh PT. Evolusi Teknologi Solusi dalam menghadapi persaingan bisnis, dan menganalisis kekuatan dan kelemahan strategi pada PT. Evolusi Teknologi Solusi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis SWOT, dengan Matriks SWOT. Untuk hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu posisi PT. Evolusi Teknologi Solusi yang berada pada Kuadran I yaitu strategi yang sangat menguntungkan. Dengan begitu perusahaan dapat membuat disiplin kerja pada kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan kebijakan yang berlaku.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang mencakup semua individu yang terlibat. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai untuk mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja juga dapat dievaluasi berdasarkan perilaku yang diharapkan, yang harus ditentukan terlebih dahulu.

Sehingga sangat penting untuk memahami strategi organisasi dan melakukan evaluasi kinerja karyawan. Strategi ini merupakan kerangka kerja komprehensif yang dapat menentukan bentuk dan arah kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan analisis keseluruhan terhadap hubungan antara penerapan strategi dan hasil kinerja dapat membantu peneliti memahami sejauh mana strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya melalui kinerja individu di dalamnya.

*Corresponding author.
E-mail: puteria0116@gmail.com

Strategi manajemen merupakan suatu proses yang dinamis karena terus menerus terjadi dalam suatu organisasi. Strategi apapun akan selalu memerlukan perbaikan dan bahkan mungkin perubahan di masa depan, salah satu alasan utamanya adalah kondisi yang terus berubah. Dengan kata lain, strategi manajemen diarahkan untuk menjadikan organisasi sebagai entitas yang mampu menunjukkan kinerja tinggi, dengan fokus pada peningkatan efisiensi dan produktivitas seiring berjalannya waktu. Sebagai bagian dari proses strategi manajemen, perusahaan yang berorientasi pada hasil pasti sangat bergantung pada hasil kerja karyawannya.

Berdasarkan pandangan A. Halim (2019:80) yang mendefinisikan strategi merupakan suatu cara dimana sebuah lembaga atau organisasi akan mencapai tujuan sesuai peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta kemampuan internal dan sumber daya. Dalam lingkungan perusahaan yang terus berubah, strategi adalah serangkaian pilihan dan aktivitas yang dimaksudkan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, memiliki pemahaman yang kuat tentang strategi sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kinerja disiplin jangka panjang perusahaan.

Aktivitas disiplin karyawan harus dikembangkan secara menyeluruh untuk memenuhi tuntutan tugas saat ini dan yang akan datang, terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Disiplin kerja tidak hanya mencakup ketaatan terhadap peraturan dan prosedur, tetapi juga mencerminkan sikap, tanggung jawab, dan etika kerja individu. Fenomena ini menjadi perhatian utama dalam perusahaan karena disiplin kerja yang baik tidak hanya berdampak pada tingkat kinerja karyawan tetapi juga pada produktivitas dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan Sutrisno (2014:154) yang mengatakan disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja merupakan landasan penting yang menjadi dasar untuk menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas di semua tingkat organisasi. Hal ini tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan internal, tetapi juga sikap, tanggung jawab, dan etika kerja yang diterapkan oleh setiap individu dalam pekerjaan karyawan. Dalam sebuah perusahaan seringkali sebagai tolak ukur kedisiplinan adalah absensi karyawan. Absensi karyawan adalah bentuk pendataan presensi atau kehadiran untuk mencatat dan memonitor kehadiran serta ketidak-hadiran karyawan serta memastikan bahwa mereka memenuhi kewajiban kehadiran sesuai dengan aturan perusahaan.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Evolusi Teknologi Solusi Jakarta Barat 2021-2023

Tahun	Capaian (%)	Tidak Mencapai (%)	Target (%)	Program Pencapaian
2021	82%	18%	100%	<ul style="list-style-type: none"> Program pelatihan dasar produktivitas karyawan. Implementasi sistem manajemen kinerja berbasis KPI
2022	85%	15%	100%	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan keterampilan melalui workshop rutin. Penyempurnaan KPI dan evaluasi berkala. Penghargaan kinerja terbaik
2023	80%	20%	100%	<ul style="list-style-type: none"> Program mentoring dan coaching intensif. Peningkatan manajemen waktu dan produktivitas. Implementasi sistem insentif berbasis kinerja.

Sumber : Laporan HC Manager PT. Evolusi Teknologi Solusi

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pada tahun 2021, kinerja karyawan menunjukkan capaian yang baik dengan 82% target terpenuhi dari target 100%. Selanjutnya tahun 2022, dengan peningkatan kinerja yang signifikan mencapai 85%, perusahaan menambahkan program workshop dan penyempurnaan KPI yang lebih terfokus pada hasil yang diharapkan. Penghargaan juga diberikan kepada karyawan berprestasi untuk memotivasi lebih lanjut. Namun pada 2023 mengalami penurunan yang cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu hanya mencapai 80% dari target yang seharusnya 100%.

Tabel 2 Data Absensi Disiplin Kerja

Tahun	Jam Kerja	JHKE	Sakit	Alpa	Izin	JKTE	%
2021	96	312	50	0	30	80	3,9%
2022	96	312	48	0	38	86	3,6%
2023	96	312	60	0	35	95	3,2%

Sumber : Kepegawaian PT. Evolusi Teknologi Solusi Periode 2021-2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat disiplin kerja PT. Evolusi Teknologi Solusi Periode 2021-2023 dimana tingkat kehadiran pada tahun 2021 sebesar 3,9%, 2022 sebesar 3,6% dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan yaitu sebesar 3,2%.

PT. Evolusi Teknologi Solusi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa (IT dan HR *Consultant*). Sebagai perusahaan yang sedang berkembang secara berkesinambungan berusaha untuk terus meningkatkan kualitas produk dan jasa yang ditawarkan, dengan didukung SDM yang berkualitas. PT. Evolusi Teknologi Solusi mengutamakan *service excelent* dan inovasi untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan solusi terbaik untuk klien.

Dalam penelitian mendalam mengenai peningkatan kinerja karyawan di PT. Evolusi Teknologi Solusi Jakarta Barat. Pendekatan kualitatif dapat meningkatkan pemahaman tentang strategi manajemen yang digunakan, karena memberikan perspektif tentang aspek budaya perusahaan, dinamika komunikasi internal, dan elemen lain yang mungkin mempengaruhi implementasi strategi karyawan. Sehingga, penelitian ini dilakukan untuk memahami upaya PT. Evolusi Teknologi Solusi untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian ini akan berfokus pada pemahaman mendalam mengenai strategi apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana disiplin kerja perusahaan diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti akan melakukan penelitian ini melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis SWOT. Penelitian ini akan menggali secara langsung strategi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Evolusi Teknologi Solusi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

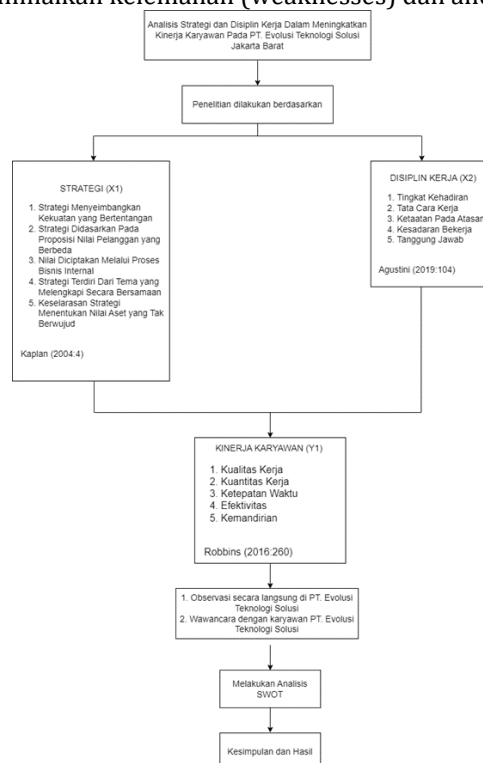
Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Menurut Sinambela (2017:335) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Sutrisno (2018:114) menyatakan bahwa “Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Idris dan Sari (2019:77) menyatakan bahwa “Disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk merubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku”. Menurut Agustini (2019:89) mendefinisikan “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron (2016:2) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Menurut Mangkunegara (2016:9) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa “Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode analisis yang sangat penting digunakan dalam memahami dan mengevaluasi faktor-faktor seperti internal dan eksternal dalam kesuksesan perusahaan dengan cara yang terstruktur dan terintegrasi. Dalam hal ini, dapat membantu manajemen untuk memahami dan merespons lingkungan bisnis, serta merumuskan strategi yang berkaitan dalam menghadapi tantangan lalu memanfaatkan peluang yang ada. SWOT ini merupakan akronim dari *Strengths* (Kekuatan), *Weaknesses* (Kelemahan), *Opportunities* (Peluang), dan *Threats* (Ancaman). Dari keempat elemen ini, digunakan untuk mengevaluasi posisi suatu perusahaan dalam lingkungan internal dan eksternal dengan tujuan dapat membantu pengambilan keputusan yang lebih baik. Menurut Rangkuty (2017:78) analisis SWOT merupakan sebuah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*) dan ancaman (*Threat*) yang terjadi dalam proyek atau di sebuah usaha bisnis, atau mengevaluasi lini-lini produk sendiri maupun pesaing. Menurut Sulasih (2022:8) analisis SWOT bertujuan untuk menganalisa dan mengevaluasi proses bisnis selama perencanaan strategis perusahaan. Menurut Ahmad (2020:87) analisis SWOT merupakan sebuah metode perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), dan peluang (*opportunities*), tetapi secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Proposisi merupakan kalimat yang berisikan pernyataan tentang terjadinya suatu hubungan antara dua atau beberapa hal yang dapat dinilai benar atau salah. Besaran proporsi dalam sampel banyak digunakan dalam penelitian untuk mengestimasi proporsi dalam populasi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proporsi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Analisis strategi yang dilakukan perlu diketahui dan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Metode yang digunakan adalah metode analisis SWOT yang dapat terindifikasi dan dapat diteliti pada PT. Evolusi Teknologi Solusi.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengandalkan hasil wawancara pada perusahaan menengah keatas yang bernama PT. Evolusi Teknologi Solusi, studi dokumentasi pada arsip-arsip berupa laporan hasil wawancara dan dokumentasi lain yang terkait dengan permasalahan ini. Peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis jawaban dari hasil wawancara serta data berdasarkan hasil

dari dokumentasi yang dapat memberikan gambaran yang jelas atas objek yang diteliti, untuk kemudian diproses dan dianalisis untuk menarik kesimpulan. Analisis SWOT adalah identifikasi perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi berbagai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Analisis SWOT merupakan cara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Menurut Rangkuti (2017:918), analisis ini didasarkan pada logika yang memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), yang dapat meminimalisir kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Dalam pengambilan keputusan strategi, perusahaan selalu mengkaitkan pengembangan misi, tujuan, strategi dan juga kebijakan perusahaan tersebut. Perencanaan strategi harus menganalisis faktor- faktor strategis perusahaan dalam kondisi saat ini. Model analisis yang populer untuk situasi tersebut adalah analisis SWOT.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan metode kualitatif. Teknik triangulasi dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Dari yang terjadi di perusahaan melalui observasi langsung, wawancara dan juga data yang diperoleh, maka peneliti dapat menganalisis hubungan antara strategi perusahaan dengan kinerja dan tingkat disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Strategi

Dalam persaingan bisnis yang ketat, strategi perusahaan yang efektif tidak hanya harus mempertimbangkan faktor eksternal seperti pasar dan pesaing, melainkan juga harus diintegrasikan dengan faktor internal seperti kinerja karyawan. Maka dari itu, dalam strategi ini terdapat poin penting yaitu strategi perusahaan dalam menyeimbangkan kekuatan antara manajemen dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa cara yang harus dilakukan oleh PT. Evolusi Teknologi Solusi yaitu dengan melakukan sebuah pelatihan dan pengembangan karyawan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melakukan hal keduanya, menjadi salah satu langkah strategis yang penting dalam menciptakan sinergi dimana peningkatan kompetensi individu tidak hanya akan berdampak pada produktivitas tetapi juga pada motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan merancang strategi yang selaras dengan kebutuhan dan potensi karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap aspek operasional berjalan dengan optimal dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian setiap karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi dalam mempercepat proses inovasi, meningkatkan efisiensi kinerja, dan menciptakan solusi kreatif untuk menghadapi tantangan bisnis. Manajemen dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya strategi perusahaan kepada seluruh karyawan dan memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya mengetahui tujuan strategi yang telah ditetapkan, tetapi juga dapat memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi pada PT. Evolusi Teknologi Solusi sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi perusahaan yang tidak hanya responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis, tetapi juga aktif dalam mengantisipasi tantangan yang mungkin akan timbul dimasa depan. Perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya bertahan dalam persaingan yang ketat, tetapi juga mampu untuk memimpin industri dengan visi jangka panjang.

Setelah pembahasan mengenai fenomena strategi perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kita dapat melihat bahwa ada berbagai faktor yang berperan dalam hal ini. Strategi komunikasi internal yang efektif, yang melibatkan pembagian informasi yang jelas dan tepat waktu kepada karyawan tentang tujuan dan sasaran perusahaan, serta peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Strategi ini dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya strategi pengembangan karyawan, yang melibatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Strategi ini juga dapat membantu mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang dapat menghemat biaya dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Strategi penghargaan dan pengakuan, yang meliputi pemberian penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi mereka. Strategi ini dapat membantu meningkatkan etika dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Strategi manajemen kinerja, yang melibatkan penilaian dan umpan balik reguler terhadap kinerja karyawan, serta penentuan tujuan dan sasaran yang jelas. Strategi ini dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pada akhirnya, strategi yang mencakup memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Strategi ini dapat membantu mencegah kelelahan dan stres kerja, yang dapat merusak kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, strategi perusahaan yang efektif dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya keberhasilan terhadap perusahaan.

Disiplin Kerja

Dalam perusahaan terjadi fenomena terdapat fokus pada tingkat absensi dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi indikator penting dalam menilai disiplin kerja. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti mengenai tingkat absensi dari tahun 2021 hingga 2023 terlihat perbedaan yang cukup signifikan. Dimana pada tahun 2021 terdapat adanya penurunan tingkat absensi yang disebabkan oleh sejumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas dan sering datang tidak tepat waktu. Namun, data absensi pada tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan yang mengindikasikan perubahan dalam pola kehadiran karyawan.

Peneliti akan menganalisis fenomena yang menjadi permasalahan disiplin kerja dari data tahun 2022. Pada awal bulan Januari tercatat beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang sebanyak 6 kali dalam satu bulan, yang jika diakumulasikan menunjukkan penurunan disiplin kerja. Rendahnya tingkat disiplin karyawan yang tercermin dari tingginya angka absensi tanpa keterangan, dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, karena ketidakhadiran yang berulang tidak hanya mengganggu alur kerja tetapi juga menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam operasional perusahaan, ketidakhadiran karyawan yang tidak terencana dan terjadi tanpa pemberitahuan yang jelas dapat menyebabkan faktor pada penurunan kualitas pekerjaan. Pada saat tingkat disiplin menurun, terutama dengan absensi tanpa keterangan, sering kali mencerminkan masalah yang lebih dalam yaitu rendahnya tingkat kinerja pada saat tersebut. Karyawan yang menunjukkan kurangnya dalam disiplin kerja cenderung menjadi individu yang kurang dapat diandalkan dan kurang efektif dalam menjalankan tugasnya. Ketika disiplin kerja mulai menurun, seperti yang terlihat pada awal tahun 2022, tidak hanya terjadi gangguan pada produktivitas, tetapi juga terdapat potensi yang berdampak jangka panjang yang bisa saja merugikan perusahaan terhadap kinerja.

Dalam hal ini, untuk karyawan yang tidak teratur dalam kehadiran berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil, tidak hanya berdampak pada produktivitas individu tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi rekan-rekan lainnya. Untuk masalah ini, pihak manajemen perlu memberikan penekanan yang lebih besar pada kebijakan, termasuk menetapkan konsekuensi yang tegas bagi karyawan terkait absensi tanpa keterangan. Perusahaan dapat mengambil langkah dengan mengadakan serangkaian pelatihan yang secara khusus dirancang untuk mengedukasi karyawan tentang manajemen waktu dan pentingnya menjaga disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja khususnya berkaitan dengan tingkat absensi dan kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang rendah, khususnya dalam bentuk absensi tanpa keterangan, akan berdampak negatif yang cukup serius terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan tindakan perbaikan yang tepat dan peningkatan kebijakan disiplin kerja untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan mendukung peningkatan kinerja di masa depan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh strategi perusahaan yang terintegrasi dengan baik, biasanya hal ini melibatkan serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang tidak hanya untuk mendorong dan memperkuat perilaku karyawan dalam mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta menjaga absensi seminimal mungkin, sehingga operasional dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.

Implementasi kebijakan yang tegas terkait dengan disiplin kerja merupakan bagian yang penting dari strategi perusahaan yang dirancang dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana kebijakan ini bukan hanya mengatur dan mengontrol perilaku karyawan tetapi juga sebagai landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Untuk memastikan bahwa ada konsekuensi yang jelas terhadap pelanggaran disiplin, seperti penerapan sanksi yang tegas atau proses pembinaan, penting bagi perusahaan untuk dapat menerapkan kebijakan yang secara konsisten memberikan dorongan positif bagi karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Kesimpulan dari analisis strategi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah efektivitas strategi yang dirancang tidak hanya bergantung pada implementasi kebijakan yang

mendorong kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan tetapi juga dilihat pada bagaimana kebijakan tersebut dapat mengintegrasikan aspek operasional perusahaan yang mendukung produktivitas karyawan, sehingga dapat menciptakan sinergi yang mengarah pada pencapaian hasil dan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan di masa yang akan datang.

Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan instrumen manajemen strategis yang dirancang untuk mengidentifikasi berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan dan terbentuk secara sistematis yang dapat digunakan untuk merumuskan strategi dalam perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan analisis ini berdasarkan kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*). Dalam hal ini, hasil dari melalui wawancara yang telah dilakukan dengan PT. Evolusi Teknologi Solusi maka dapat diketahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh PT. Evolusi Teknologi Solusi sebagai berikut:

a. Kekuatan (*Strengths*)

Kekuatan merupakan kondisi yang dimiliki oleh perusahaan, yang dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan operasional perusahaan serta keberhasilan dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, maka kekuatan yang dimiliki oleh PT. Evolusi Teknologi Solusi adalah:

- a) Memiliki rencana strategi yang efektif dan berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Memiliki sanksi dan hukuman yang digunakan untuk semua karyawan yang telah melakukan pelanggaran dalam perusahaan.
- c) Memiliki peraturan tertulis yang dapat menjadi acuan dan landasan yang kokoh dalam perusahaan.
- d) Memiliki lingkungan kerja yang positif dengan penuh kebersamaan dan kekeluargaan.
- e) Perusahaan melakukan penilaian dan evaluasi kinerja yang jelas

b. Kelemahan (*Weaknesses*)

Kelemahan dapat diartikan sebagai kondisi atau keadaan pada sesuatu hal yang menjadi kekurangan dalam perusahaan. Kelemahan ini pada dasarnya, merupakan sesuatu yang wajar dan tidak dapat dihindari dalam perusahaan. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, kelemahan yang dimiliki oleh PT. Evolusi Teknologi Solusi adalah:

- a) Karyawan mungkin saja menunjukkan resistensi terhadap perubahan dalam strategi perusahaan.
- b) Peraturan jam kerja yang bersifat fleksibel dinilai memiliki potensi yang dapat membuat karyawan tidak bekerja sesuai dengan waktu standar yang sudah ditetapkan perusahaan.
- c) Karyawan yang datang melebihi dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- d) Kurangnya keterampilan dalam berkomunikasi antar karyawan.
- e) Pelatihan yang tidak merata untuk semua karyawan.

c. Peluang (*Opportunities*)

Dengan semua kesempatan yang tersedia, baik yang muncul dalam bentuk strategi perusahaan, kebijakan yang berlaku secara konsisten, maupun dengan kondisi perusahaan yang dinilai dapat memberikan peluang strategis, dapat dianggap sebagai faktor yang penting untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dalam peluang ini berlaku bagi semua karyawan di PT. Evolusi Teknologi Solusi, mereka dapat memanfaatkan kesempatan yang ada untuk meningkatkan kompetensi, mengembangkan potensi dan juga dapat meraih jenjang karir yang lebih baik.

d. Ancaman (*Threats*)

Sesuatu hal bisa saja terjadi yang dapat memberikan dampak yang merugikan atau bahkan mengancam kelangsungan perusahaan, sebagai contohnya meningkatnya intensitas persaingan bisnis, perubahan peraturan dari pemerintah yang tidak sesuai dengan strategi yang dapat menghambat operasional perusahaan, tingkat stress yang meningkat akibat penerapan disiplin yang terlalu ketat, adanya *turnover* karyawan yang tinggi, perubahan budaya kerja yang terlalu kaku di lingkungan perusahaan.

Dari hasil analisis SWOT di atas, maka dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor pada lingkungan internal yang menjadi kekuatan dan kelemahan pada PT. Evolusi Teknologi Solusi, kemudian juga beberapa faktor pada lingkungan eksternal berupa peluang dan ancaman. Kemudian dilakukan penyusunan instrumen untuk melakukan pembobotan sebagai berikut:

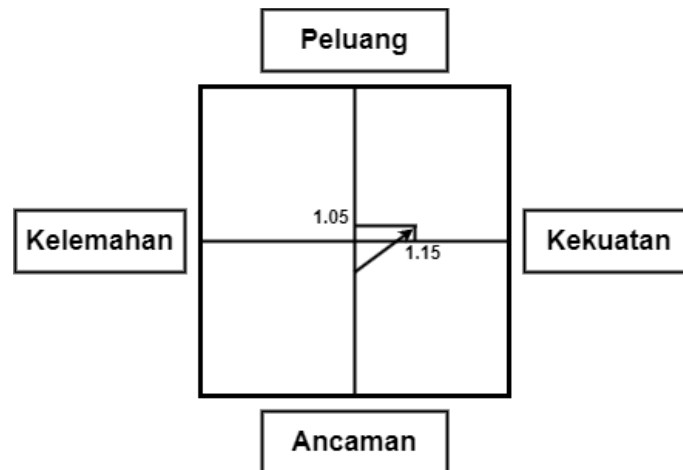
Tabel 1 Pembobotan aspek-aspek internal dan eksternal

Faktor Internal	Skor	Bobot	Skor tertinggi
Kekuatan (S)			
• Rencana strategi yang dibuat signifikan	3	20%	0.6
• Sanksi dan hukuman yang bagi karyawan yang melanggar	3	10%	0.3
• Peraturan tertulis menjadi acuan dan landasan	2	25%	0.5
• Lingkungan kerja yang positif	3	10%	0.3
• Penilaian dan evaluasi kinerja yang jelas	2	25%	0.5
	Total	90%	2,2
Kelemahan (W)			
• Karyawan menunjukkan resistensi terhadap perubahan strategi	2	10%	0.2
• Peraturan jam kerja yang fleksibel	2	10%	0.2
• Karyawan datang melebihi aturan	2	10%	0.2
• Kurangnya keterampilan komunikasi karyawan	1	20%	0.2
• Pelatihan yang tidak merata	1	25%	0.25
	Total	75%	1.05
Faktor Eksternal			
Peluang (O)			
• Bentuk strategi perusahaan yang signifikan	2	15%	0.3
• Kebijakan yang berlaku secara konsisten	3	20%	0.6
• Kondisi perusahaan	3	10%	0.3
• Perluasan pelatihan karyawan	3	25%	0.75
• Peningkatan pengalaman karyawan	2	15%	0.3
	Total	95%	2.25
Ancaman (T)			
• Tingginya intensitas persaingan bisnis	3	10%	0.3
• Perubahan regulasi pemerintah	2	10%	0.2
• Tingkat stress	2	10%	0.2
• Turnover karyawan yang tinggi	2	15%	0.3
• Perubahan budaya kerja	2	10%	0.2
	Total	60%	1.2

Dari tabel diatas, maka peneliti dapat menentukan posisi PT. Evolusi Teknologi Solusi sebagai berikut:

$$S-W = 2.2 - 1.05 = 1.15$$

$$O-T = 2.25 - 1.2 = 1.05$$



Gambar 4.3 Posisi PT. Evolusi Teknologi Solusi

Berdasarkan diagram diatas, dapat dilihat bahwa diagram tersebut secara jelas menunjukkan posisi PT. Evolusi Teknologi Solusi yang terletak pada **kuadran I**, yang dimana posisi tersebut menunjukkan bahwa PT. Evolusi Teknologi Solusi berada dalam kondisi yang sangat menguntungkan. Jika perusahaan mampu memanfaatkan seluruh potensi dari kekuatan yang ada, serta dapat mengkapitalisasi peluang-peluang tersebut, maka PT. Evolusi Teknologi Solusi akan dapat memperkuat posisinya di pasar dan meningkatkan daya saing di masa depan.

Selanjutnya peneliti akan melakukan proses pendekatan kualitatif terhadap analisis matriks SWOT yang telah disusun, dimana pendekatan ini mencakup berbagai strategi yang dapat diimplementasikan oleh PT. Evolusi Teknologi Solusi sebagai berikut:

1) Strategi S-O

Strategi S-O merupakan strategi yang dilakukan dengan cara pendekatan melalui pemanfaatan secara maksimal seluruh potensi kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan dan memanfaatkan peluang yang ada. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

- a. Perusahaan dapat merancang strategi yang mendasari kelangsungan operasional dan kemudian membentuk strategi tersebut dengan memperhitungkan segala faktor internal dan eksternal.
- b. Perusahaan memiliki sanksi dan hukuman yang digunakan untuk karyawan yang melanggar aturan dan juga kebijakan yang digunakan secara konsisten untuk operasional perusahaan.
- c. Perusahaan memiliki peraturan tertulis yang digunakan menjadi acuan dalam lingkungan kerja dan juga menjadi landasan atas kondisi yang terjadi di dalam perusahaan.
- d. Dengan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang positif akan mendorong pertumbuhan karyawan yang profesional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perluasan pelatihan karyawan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.
- e. Perusahaan melakukan penilaian evaluasi dan kinerja yang jelas dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan pengalaman karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

2) Strategi S-T

Strategi S-T merupakan strategi yang digunakan untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghadapi berbagai ancaman eksternal yang mungkin timbul di lingkungan bisnisnya. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

- a. Rencana strategi yang kuat memungkinkan perusahaan untuk tetap dapat kompetitif di pasar yang memiliki persaingan ketat, sehingga mampu bertahan dan dapat mengembangkan pangsa pasar.
- b. Dengan sanksi yang tegas, perusahaan bisa menjaga disiplin dan dapat memastikan bahwa perubahan budaya kerja yang terjadi tidak membawa dampak negatif pada kinerja karyawan.
- c. Dengan peraturan yang jelas, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi dengan peraturan baru, hal ini bertujuan untuk meminimalkan resiko ketidakpatuhan terhadap hukum.
- d. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga mereka merasa nyaman bekerja di perusahaan dan juga tidak mudah untuk berpindah ke perusahaan lain.
- e. Adanya evaluasi yang jelas, karyawan akan mengetahui pencapaian mereka, sehingga hal ini dapat mengurangi ketidakpastian yang sering menjadi penyebab stres di tempat kerja.

3) Strategi W-O

Strategi W-O merupakan strategi yang digunakan pada pemanfaatan secara maksimal dari berbagai peluang yang ada dengan berupaya untuk meminimalkan kelemahan yang ada melalui pendekatan yang sistematis. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

- a. Memanfaatkan bentuk strategi perusahaan yang signifikan untuk membuat perubahan strategi yang lebih jelas dan terencana, serta harus melibatkan karyawan dalam proses perubahan. Hal ini dapat membantu mengurangi resistensi karyawan yang ada.
- b. Perusahaan dapat menggunakan kebijakan yang berlaku secara konsisten untuk menetapkan pedoman yang jelas mengenai peraturan jam kerja. Hal ini dapat mengurangi kekacauan dan memastikan bahwa diterapkan dengan adil, serta mengatasi kelemahan dalam peraturan jam kerja.
- c. Memanfaatkan kondisi perusahaan untuk mengatur ulang dan memperjelas peraturan mengenai jam kerja dan memberikan dukungan untuk karyawan yang mengikuti aturan dengan lebih baik. Dalam hal ini dapat membantu mengatasi masalah karyawan yang datang melebihi aturan dan lebih menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.
- d. Perusahaan dapat menggunakan kesempatan perluasan pengalaman karyawan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi. Dengan mengadakan pelatihan, perusahaan dapat mengatasi kelemahan dalam komunikasi karyawan dan memanfaatkan peluang untuk pengembangan.
- e. Mengimplementasikan program pelatihan yang merata untuk memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan mereka.

4) Strategi W-T

Strategi W-T merupakan strategi yang digunakan untuk meminimalisir kelemahan untuk mengantisipasi ancaman yang ada. Berikut strategi yang dapat dilakukan:

- a. Perusahaan dapat meningkatkan komunikasi internal lalu menyusun rencana perubahan strategi untuk mengurangi resistensi karyawan. Ketika perusahaan meningkatkan keterlibatan, maka perusahaan dapat menghadapi persaingan bisnis tanpa menambah masalah resistensi internal.
- b. Perusahaan dapat menyusun kebijakan jam kerja yang sesuai dengan regulasi pemerintah lalu memperbarui kebijakan secara berkala. Dengan begitu perusahaan dapat mengurangi resiko dan bisa memastikan peraturan jam kerja tetap efektif.
- c. Perusahaan dapat menyediakan dukungan untuk manajemen stres dan menetapkan kebijakan yang jelas mengenai waktu kerja dan absensi. Dalam mengelola tingkat stres karyawan, dapat mengurangi masalah dan mencegah dampak negatif pada produktivitas.
- d. Perusahaan dapat melakukan program pelatihan komunikasi yang mendukung retensi karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan komunikasi pada karyawan, perusahaan dapat mengurangi *turnover* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
- e. Perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang lengkap dan menyelarasukannya dengan budaya kerja. Dengan memastikan pelatihan yang merata dan sesuai budaya kerja, perusahaan dapat mengurangi dampak negatif dari perubahan budaya lalu meningkatkan adaptasi pada karyawan

5. PENUTUP

PT. Evolusi Teknologi Solusi fokus pada pengembangan SDM dengan program pelatihan berkelanjutan, kolaborasi tim melalui komunikasi terbuka, evaluasi kinerja rutin, serta lingkungan kerja dengan aturan fleksibel untuk meningkatkan produktivitas. Efektivitas strategi disiplin kerja dipengaruhi oleh kualitas aturan yang jelas dan dukungan manajemen, yang membantu karyawan memahami harapan dan merasa termotivasi untuk mencapai target kinerja. Integrasi strategi dan disiplin kerja menciptakan lingkungan inovatif yang mendukung tujuan jangka panjang PT. Evolusi Teknologi Solusi dalam menghadapi tantangan pasar dan mempertahankan keunggulan bisnis. Evaluasi kinerja dilakukan dengan indikator jelas untuk menilai pencapaian karyawan dan mendukung pengembangan mereka, memastikan strategi dan disiplin kerja yang adil demi kesuksesan perusahaan di masa depan..

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform UDHAR MEDAN*, 40 – 51.

- Dalimunthe, L. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Swot Divisi Cash Processing Center Pada Pt Advantage Scm Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 76–85.
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Eureka Media Aksara.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin, 1, 391.
- Iryani, & Deasy. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Analisis Swot.
- Jamaluddin, A., & Pancasakti, R. (2021). Analisis SWOT Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Pada UMKM di Kota Serang Provinsi Banten. *Desanta ...*, 2(September), 148–155.
- Kosanke, R. M. (2019). Pengertian Manajemen. *Pengertian Manajemen*, 14–42.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Volume . 19 Issue 3 (2023) Pages 720-729 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216- 7786 (Print) 2528-1097 (Online) Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management strategies in improving the quality of employee performance. 3(3), 720–729.
- Maiti, & Bidinger. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Martini, T., & Astuti, W. V. Y. (2018). Analisis Strategi Pengelolaan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. *ZIDAN COLLECTION TAYU-PATI. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 191.
- Maulana, I., & Patrikha, F. D. (2021). Analisis kinerja dan strategi berdasarkan analisis swot dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Akuntabel*, 18(4), 770–775.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101.
- PAREPARE (Analisis Manajemen Syariah). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Prabowo, R. gesah M. (2011). Manajemen Strategi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 2.
- Purwantoro, M. F. (2020). The Role of Human Resource Management. 1–4. Sambo, A., Atmojo, K., Mawarni, S., & Zuhrias, A. (2012). Penerapan Analisis
- Sari, D. G., Herianto, & Noviardy, A. (2017). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waskita Beton Precast. *Binadarma E-Journal*, 1–9.
- Sufiyan, S., Zulkifli, Z., & Derriawan, D. (2021). Strategi Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt. Swadharma Sarana Informatika. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(2), 180–190.
- SWOT dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Windofa Apparel. *Jurnal Manajemen & Bisnis Equilibrium Point*, 57–66.
- Syahputra Hakim Harahap, A. (2019). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 69–75.
- Vidi, N. T. (2022). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Hephaistos Plan Kabupaten Bandung Barat. 20–75.
- Wahyuningsih, S., Manangka, N. ., & Jati, P. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Santoso. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2680–2686.
- Warniati. (2019). MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG