

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (PT
BLABAK INDAH)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

FERDIYAN APRIYANTO

1921100069

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

AGUSTUS 2023

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (PT
BLABAK INDAH)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

FERDIYAN APRIYANTO

1921100069

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

AGUSTUS 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (PT BLABAK INDAH)**

Diajukan oleh :

FERDIYAN APRIYANTO

1921100069

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma

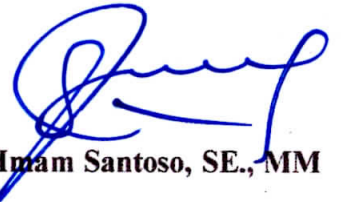
Pada tanggal

Pembimbing Utama Pembimbing Pendamping



H. Abdul Hadi, SE., M.Si

NIK. 690 498 200



H. Imam Santoso, SE., MM

NIK. 690 490 190

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen



H. Abdul Haris, SE., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (PT BLABAK INDAH)

Diajukan Oleh

FERDIYAN APRIYANTO

1921100069

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Pada tanggal

Ketua

Dr. H. Arij Julianto SN., S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

Sekretaris

H. Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

Penguji utama

H. Abdul Hadi, SE., M.Si

NIK. 690 498 200

Penguji pendamping

H. Imam Santoso, SE., M.M

NIK. 690 490 190

Disahkan oleh:

Dean Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arij Julianto SN, S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ferdiyan Apriyanto

NIM : 1921100069

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul: "STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (PT BLABAK INDAH)" Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang Saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Ferdiyan Apriyanto

ABSTRAK

Ferdiyan Apriyanto (2023), Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT Blabak Indah Klaten)

Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I oleh Bapak Dr.Abdul Hadi, M.Si dan Pembimbing II oleh Imam Santoso, S.E.,M.M. Secara umum bahwasanya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Namun, keadaan berbeda yang terjadi pada PT Blabak Indah Klaten yang mana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya sistem evaluasi penilaian kinerja secara rutin yang dilakukan manajemen sumber daya manusia melalui penilaian kinerja berbasis MKE (Manajemen Kinerja Elektronik).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pertama strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Blabak Indah Klaten. Kedua untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif penulis juga menggunakan analisis SWOT.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah Melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (PT BLABAK INDAH)”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu ekonomi (S1) Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkanterimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehinggapenulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Abdul Haris, SE., M.M., M.Pd, Selaku ketua prodi manajemen atas segala ijin dan dukungannya
5. Bapak H. Abdul Hadi, SE., M.Si, selaku pembimbing utama atas bimbingan,

6. Bapak H. Imam Santoso, SE., M.M, selaku pembimbing kedua atas segala bimbingan dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh staff tata usaha, petugas perpustakaan, dan karyawan Universitas Widya Dharma Klaten.
8. Rekan-rekan mahasiswa manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan saudara dan tuhan yang maha esa membalas dengan kenikmatan berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juli 2023

Ferdiyan Apriyanto

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN..... | 1 |
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Alasan Pemilihan Judul..... | 5 |
| 1. Alasan Obyektif..... | 5 |
| 2. Alasan Subyektif..... | 5 |
| C. Pengesahan Judul..... | 5 |
| D. Pembatasan Masalah..... | 6 |
| E. Rumusan masalah..... | 6 |
| F. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |

| | |
|---|----|
| 1. Tujuan Penelitian | 6 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| G. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II..... | 10 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Strategi | 10 |
| 1. Pengertian Strategi | 10 |
| 2. Jenis Jenis Strategi..... | 12 |
| 3. Tahapan Strategi..... | 12 |
| B. Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 1. Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2. Pengertian Sumber Daya Manusia | 17 |
| 3. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia | 19 |
| 4. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia | 21 |
| C. Kinerja Karya | 36 |
| 1. Pengertian Kinerja | 36 |
| 2. Arti Penting Kinerja | 37 |
| 3. Tujuan Kinerja Karyawan | 38 |
| 4. Indikator kinerja | 38 |
| 5. Faktor-Faktoryang Mempengaruhi Kinerja..... | 39 |
| 6. Evaluasi Kinerja | 41 |
| 7. Kinerja Menurut Islam | 42 |
| D. Analisis Swot | 43 |

| | |
|---|----|
| E. Penelitian Terdahulu | 47 |
| BAB III | 49 |
| METODE PENELITIAN..... | 49 |
| A. Pendekatan Penelitian | 49 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 49 |
| C. Subjek dan Objek Penelitian | 49 |
| D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data | 50 |
| 1. Data Primer | 50 |
| 2. Data Sekunder | 50 |
| D. Teknik Analisis Data..... | 52 |
| 1. Teknik Pengolahan Data | 52 |
| 2. Analisis Data | 52 |
| BAB IV | 62 |
| TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 62 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 62 |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Bladak Indah Klaten | 62 |
| 2. Visi Misi PT. Blabak Indah Klaten..... | 63 |
| 3. Aktifitas PT. Blabak Indah Klaten..... | 63 |
| B. Strategi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bladak Indah Klaten | 64 |
| 1. Sistem Perekrutandan Seleksi Sumber Daya Manusia | 64 |
| 2. Sistem Manajemen Penilaian Kerja..... | 65 |

| | |
|---|----|
| C. Hasil Analisis SWOT Peningkatan Kinerja Karyawan PT Blabak Indah Klaten..... | 66 |
| 1. Rekapitulasi Faktor Internal | 67 |
| 2. Rekapitulasi Faktor Eksternal | 68 |
| BAB V..... | 70 |
| PENUTUP..... | 70 |
| A. Simpulan | 70 |
| B. Saran..... | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN..... | 75 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 47 |
| Tabel 3. 1 Matriks SWOT | 53 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Diagram SWOT 60

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara | 75 |
|---|----|

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka di perlukannya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab di sebuah perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat di bentuk dengan adanya kesadaran. Setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat pekerjaan yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja agar lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan lebih bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, hal tersebut yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai. Tinggi atau rendahnya motivasi karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dalam strategi demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diutamakan dalam pencapaian prestasi dan tujuan utama perusahaan, maka pimpinan perusahaan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan perusahaan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, baik karyawan yang lama maupun karyawan yang baru. Salah satu cara adalah melalui penilaian prestasi karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan akan dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang kemampuan yang dimiliki para karyawannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan.

Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif. Setidaknya ada 5 usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu pelatihan, pendidikan, program pembinaan, recruitment, dan perubahan sistem.

PT. BLABAK INDAH adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya keperluan untuk membuat rumah dan lain-lain yang berkaitan dengan konstruksi pembangunan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang dikelola oleh perorangan dengan tujuan didirikannya adalah untuk mencapai keuntungan dan memberikan pelayanan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Blabak Indah yaitu berupa gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan fasilitas.

Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan posisi, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, dan tunjangan hari raya. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja masih ada pegawai PT. Blabak Indah yang kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari beberapa hal antara lain masih adanya pegawai yang mangkir kerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemuinya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin pegawai.

Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. Dengan seringnya pegawai tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, pegawai yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. PT. Blabak Indah pernah mengalami kebocoran sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang semestinya menjadi kunci penggerak bisnis justru tidak optimal sehingga terjadi berbagai situasi yang merugikan perusahaan. PT. Blabak Indah pernah mengalami

situasi manajemen yang tidak solid, pengotak - ngotakan pekerja, dan bahkan maraknya politik kotor di kantor dalam berkompetisi untuk meraih jabatan tertentu.

B. Alasan Pemilihan Judul

1. Alasan Obyektif

Penulis ingin mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia pemberian insentif terhadap karyawan dan lingkungan kerja pada PT. Blabak Indah Klaten.

2. Alasan Subyektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian strategis sehingga mudah di jangkau
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

C. Pengesaham Judul

1. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindaklanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.
2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telahditentukan.

3. Kinerja adalah wujud nyata atas tanggung jawab dari tugas yang diemban oleh seseorang atas amanah lembaga melalui perwujudan cita-cita dan misinya.

D. Pembatasan Masalah

Supaya masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Penelitian ini masalah akan dibatasi pengaruh sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Blabak Indah Klaten.

E. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT. Blabak Indah Klaten?
2. Bagaimanakah analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT. Blabak Indah

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam meningkatkan

kinerjanya dengan mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang telah dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT Blabak Indah Klaten
- b. Untuk mengetahui hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT Blabak Indah Klaten.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna untuk:

- a. Bagi Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh diperkuliahan dengan prakteknya di dunia usaha, khususnya tentang Strategi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Pihak Lain

- 1) Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.
- 2) Bagi PT Blabak Indah sebagai bahan masukan bagi manajemen dalam menentukan kebijakan yang sehubungan dengan keinginan pindah tempat kerja dan pengembangankarir

- 3) Bagi perpustakaan, untuk menambah referensi di perpustakaan Universitas Widya Dharma di bidang manajemen sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, alasan memilih judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel definisi operasional teknik serta instrumen pengumpulan data.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang hasil pengumpulan data, operasional variabel, pembahasan analisis data dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Blabak Indah Klaten telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategirekrutmen PT Blabak Indah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja karyawan , sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi.

Hasil analisis SWOT kinerja karyawan PT Blabak Indah Klaten menunjukkan adanya peningkatan dalam kinerja karyawan. Dengan demikian PT Blabak Indah Klaten berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada Growth Stability Strategy yaitu strategi yang memiliki potensi dan beberapa pertimbangan strategi dalam rencana pengembangan kinerja tanpa harus mengubah strategi yang telah diterapkan. Pada prinsipnya strategi ini adalah pertumbuhan yang menekankan kepada titik peningkatan kinerja karyawan dengan segmen pasar yang besar dan fungsi-fungsi perusahaan karena berusaha untuk meningkatkan efisiensi disegala bidang dalam rangka meningkatkan kinerja dan keuntungan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kita dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebaiknya sistem perekrutan karyawan PT Blabak Indah Klaten yang dilakukan dengan sistem perekrutan terbuka baik secara langsung ataupun secara online melalui akun web lebih diperluas lagi.
 - b. Dengan perkembangan sistem teknologi yang semakin pesat maka sistem informasi dan teknologi di PT Blabak Indah Klaten harus lebih dikembangkan agar lebih memudahkan dalam melakukan suatu kegiatan.
2. Bagi Karyawan
 - a. Bagi karyawan hendaknya lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja demi kepentingan perusahaan.
 - b. Lebih meningkatkan kedisiplinan, sebab disiplin adalah suatu kebiasaan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja.
 - c. Lebih meningkatkan kesolidaritasan dan kekeluargaan antar satu karyawan dengan karyawan yang lain, agar terciptanya lingkungan.
 - d. Memanfaatkan dan berlomba-lombalah dalam memperoleh reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih memotivasi diri dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, Surya. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fahmi, Irham. (2013). *Kewirausahaan: Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fred R. David (2002). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhalindo.
- George R. Terry (2000). *Principles of Management*, McGraw-Hill Book Hall, Inc.
- Handyaningrat, Soewarno. (2000). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Cet. X*. Jakarta: CV. Haji
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- John M. Echols dan Hassan Shadil. (2009). *Kamus Inggris Indonesia, Cet. XXIII*. Jakarta: Gramedia.
- Kertajaya, Hermawan & Muhammad Syakir Sula. (2008). *Syariah Marketing*. Jakarta: Mizan.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, S . (2003). *Manajemen sumber daya manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiah, Nila. (2016). *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatandalam Persfektif Islam*. Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.
- Marno dan Trio Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Cet.I*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Math, L Robeth. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetit*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pabunda, Mohammad. (2006). *Budaya OrganisasiDan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rangkuti, Rangkuti .(2003) *Analisis SWOT Teknik membedah Kassung Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robins Stphen P dan Judge, a. Timothy. (2009). *Perilaku Organisasi I* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sabardi, Agus. (1997). *Manajemen Pengantar*,Edisi Revisi. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan.
- Sarwono, Sarlito W Sarwono. (1993). *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*. Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payamana J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Solihin, Ismail. (2009) . *PengantarManajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Suhartini. (2012). *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Makassar: Alauddin University Press.
- Sukarna. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Sule, E.T, dan Kurniawan Saefullah. (2019). *PengantarManajemen*, Jakarta: Pranadamedia Group.
- Supratikno, Hendrawan. (2003). *Advanced Strategic. Manajemen: Bact To Basic Approach*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, Tjutju Yunarsihdan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usmara, Usi. (2008). *Implementasi Manajemen Strategi: Kebijakan dan Proses*. Yogyakarta: Amara Book.
- Yonder, Dale. (2004). *Memahami Good Goverment Dalam Perspekt Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gava Media.
- Zuhrinal M. Nawawi. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.