

ANALISIS SWOT DALAM PENGEMBANGAN KINERJA PADA KARYAWAN CV. ASANKA WIJAYA

Candra Yanuar¹; Recky²; Kartika Nuradina³

Universitas Indonesia Membangun
Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266
E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

*) Korespondensi

Abstract: This study analyzes employee performance in CV. Asanka Wijaya, a cosmetics company, uses a SWOT analysis. The goal is to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats that affect employee performance and formulate the right performance improvement strategy. A descriptive qualitative method with a single case study design was used, involving all 28 CV employees. Asanka Wijaya as a census sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using a qualitative descriptive approach supported by quantitative data through SWOT Analysis, including IFAS and EFAS matrices. The results of the analysis show that the company's internal conditions are in the strong category (IFAS score 3.20), and the external environment offers greater opportunities than threats (EFAS score 3.20). The SWOT quadrant position places CV. Asanka Wijaya in Quadrant I, indicates dominant internal strength and great external opportunities. Therefore, an aggressive strategy is recommended, focusing on optimizing employee performance, competence, and loyalty to expand the market and increase competitiveness, while also addressing existing internal weaknesses. This research is expected to provide strategic recommendations to optimize the potential of human resources in CV. Asanka Wijaya.

Keywords: *Strengths, Weakness, Opportunities, Threats, SWOT Analysis*

Kinerja karyawan merupakan hasil baik secara finansial maupun non-finansial yang memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Mohamad & Nawawi, 2020). Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kinerja individu atau sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang memerlukan pengelolaan efektif (Mosso et al., 2022). Peningkatan kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan visinya, didukung oleh pemanfaatan berbagai sumber daya dan sarana prasarana yang tersedia (Wiranda & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba, 2020);(Iqbal et al., 2025).

Organisasi yang efektif dan efisien mencerminkan kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga pembinaan pegawai diupayakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Siregar, 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital dan harus dikelola serta dikembangkan kemampuannya

secara optimal agar dapat menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Fitri Anggreani, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang strategis menjadi esensial untuk memastikan setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran organisasi (Laksmi Maswari et al., 2024);(Wulandari et al., 2025).

Salah satu pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis dan mengembangkan kinerja ini adalah melalui Analisis SWOT pendekatan ini memungkinkan identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang relevan dengan kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi (Ranto, 2024). Dengan demikian, Analisis SWOT berfungsi sebagai kerangka kerja strategis untuk memahami posisi internal dan eksternal perusahaan, yang sangat penting dalam perencanaan dan pengambilan

keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, strategi perencanaan yang komprehensif sangat bergantung pada analisis SWOT untuk mengidentifikasi aspek internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan (Fitri Anggreani, 2021); (Permana & Wildan, 2021). Metode ini mempermudah perencanaan strategi, khususnya dalam konteks bisnis, dengan memetakan faktor-faktor kunci yang memengaruhi strategi tersebut. Analisis SWOT secara sistematis mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi, serta peluang dan ancaman eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan strategi perusahaan secara keseluruhan (Fitri Anggreani, 2021); (Kusumo & Maupa, 2023).

Dalam konteks ini, Analisis SWOT berperan krusial sebagai alat dasar untuk mengevaluasi topik atau permasalahan dari empat perspektif berbeda, guna mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi baik secara positif maupun negatif (Fitri Anggreani, 2021).

Implementasi analisis SWOT ini memungkinkan perusahaan untuk merumuskan strategi adaptif yang memaksimalkan kekuatan internal dan memanfaatkan peluang eksternal, sambil memitigasi kelemahan dan ancaman yang ada (Nurfitasari & Sumadhinata, 2022). Keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, karena pencapaian keunggulan kompetitif tidak terlepas dari kemampuan, bakat, tenaga, dan kreativitas karyawan (Laksmi Maswari et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, demi mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan (Sayudin et al., 2023).

Pentingnya manajemen sumber daya manusia strategis ditekankan oleh kemampuannya untuk mengintegrasikan inovasi organisasi dalam penanganan isu-isu karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya guna mendukung aktivitas perusahaan secara

keseluruhan (Fitri Anggreani, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa SDM memegang peranan vital dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam konteks manajemen zakat profesional, di mana kualitas SDM menentukan keberhasilan pengelolaan dan kredibilitas lembaga (Yamani & Zahra L, 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya membuat perusahaan berkembang, tetapi juga mencapai tujuan yang diinginkan melalui inovasi dan peningkatan daya saing (Wijaya et al., 2025).

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan holistik, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, untuk memastikan peningkatan prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan (Siregar, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia strategis didefinisikan sebagai keterkaitan antara SDM dengan tujuan dan sasaran strategis perusahaan demi meningkatkan kinerja dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi (Mutafi, 2020). Dengan demikian, analisis SWOT menjadi instrumen esensial dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan, selaras dengan dinamika pasar dan tuntutan organisasional yang terus berkembang (Sayudin et al., 2023).

Penelitian ini akan mengkaji secara mendalam bagaimana analisis SWOT dapat diterapkan di CV. Asanka Wijaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetik, untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi kinerja karyawan serta merumuskan strategi peningkatan kinerja yang tepat. Penerapan analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi CV. Asanka Wijaya dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya.

Penelitian terdahulu (Sitohang & Mubarak, 2025) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui analisis SWOT dapat secara

signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan strategi bisnis perusahaan, Fokus pada analisis SWOT ini akan membantu CV. Asanka Wijaya dalam mengidentifikasi area-area kritis untuk intervensi strategis guna meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia telah lama diakui sebagai elemen krusial dalam pencapaian keunggulan kompetitif organisasi (Anwar & Herlina, 2022). Strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan dengan mengoptimalkan kualitas dan kinerja karyawan (Farchan, 2018). Hal ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Farchan, 2018).

Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan komprehensif sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang organisasi, karena berperan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis melalui pemanfaatan dan pengembangan potensi karyawan secara maksimal (Suci et al., 2019). Fokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan menjadi krusial untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan, memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan bisnis (Dahlia Ayu Sulistiani et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pelatihan teknis yang intensif dan relevan dengan kebutuhan organisasi, tetapi juga peningkatan pemahaman teknis yang mendalam agar karyawan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kualitas laporan keuangan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Monika & Wijaya, 2024). Dalam konteks ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan investasi strategis yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh (D. A. Putri & Sari, 2024). Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja ekonomi

organisasi, dengan SDM yang kompeten dan adaptif sebagai fondasi keberhasilan dalam menghadapi persaingan global (Ramayani, 2025).

Analisis SWOT menjadi alat strategis fundamental yang memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan, kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal secara sistematis (Albariq & Wijaya, 2024). Metode ini membantu manajemen dalam menyusun strategi yang komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan kekuatan, mengatasi kelemahan, mengambil keuntungan dari peluang, dan menanggulangi ancaman (Mokobombang & Natsir, 2024). Matriks SWOT memvisualisasikan interaksi antara faktor internal dan eksternal, menghasilkan empat formulasi strategi alternatif yang direkomendasikan untuk pengembangan kinerja karyawan.

Strategi yang efektif ini akan memaksimalkan hasil dari kekuatan dan peluang organisasi sambil secara bersamaan memitigasi kelemahan dan ancaman (Moeryawan & Wijaya, 2024). Pengembangan strategi sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh analisis SWOT, yang berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengidentifikasi bagaimana kualitas dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan (Fitri Anggreani, 2021). Pentingnya analisis SWOT dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari perannya dalam perencanaan strategis dan berkelanjutan suatu organisasi (Basuki, 2023); (Widiastuti, 2020).

Penerapan analisis SWOT memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan karyawan yang kompeten melalui peningkatan keterampilan, loyalitas kerja, dan kapabilitas yang relevan dengan kebutuhan bisnis (D. A. Putri & Sari, 2024). Analisis ini juga berperan penting dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif, mencakup strategi bisnis dan manajemen SDM, yang semuanya memengaruhi hasil SWOT secara signifikan (Fitri Anggreani,

2021); (AKSA et al., 2024). Dengan mengintegrasikan SWOT, organisasi dapat merumuskan strategi bisnis baru, memperkuat faktor internal, dan merancang struktur organisasi serta strategi SDM yang lebih kompeten (Suhariyanto et al., 2020).

Pemanfaatan analisis SWOT memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi isu-isu kunci yang krusial bagi kinerja saat ini dan masa depan, membantu dalam perumusan kebijakan pengembangan karyawan yang optimal (Suci et al., 2019). Melalui identifikasi kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal, analisis SWOT secara sistematis membantu organisasi dalam merumuskan strategi untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan strategis perusahaan (Ahmadi, 2023). Dengan menganalisis faktor-faktor tersebut, suatu organisasi dapat menyusun berbagai strategi inti, mengembangkan alternatif, mengevaluasinya, dan memilih strategi yang paling sesuai untuk diimplementasikan.

Kinerja karyawan, sebagai manifestasi nyata dari hasil kerja dan perilaku individu dalam organisasi, merupakan indikator fundamental keberhasilan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil kuantitatif, melainkan juga mempertimbangkan kualitas, efisiensi, dan kontribusi karyawan terhadap budaya perusahaan (Sayudin et al., 2023); (Jullanar et al., 2024). Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, yang meliputi rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi yang adil, serta memperhatikan hubungan karyawan, kesehatan, dan keselamatan kerja (D. A. Putri & Sari, 2024).

Pentingnya sumber daya manusia sebagai kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai kinerja optimal menyoroti bahwa kontribusi dan produktivitas karyawan sangat menentukan tercapainya target bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna membentuk karyawan yang kompeten, memiliki keterampilan kerja yang relevan,

dan loyal terhadap pekerjaan serta perusahaan (D. A. Putri & Sari, 2024).

Kinerja karyawan yang unggul secara langsung meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, sekaligus menyajikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, karena didukung oleh staf yang cakap dan terlatih (Kamelia & Soleha, 2025). Optimalisasi kinerja ini juga diwujudkan melalui inovasi dalam manajemen kinerja, seperti pendekatan berorientasi tujuan dan pelibatan karyawan dalam proses evaluasi, guna mendorong motivasi dan keterlibatan aktif dalam mencapai target organisasi (Basuki, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena yang diteliti melalui interpretasi konteks dan makna yang terkandung di dalamnya (Surjaatmadja, 2024). Metode ini dipilih untuk menganalisis secara komprehensif faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana analisis SWOT dapat diintegrasikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara subjektif dan mendalam dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan gambaran yang holistik dan kontekstual mengenai hubungan antara analisis SWOT dan peningkatan kinerja karyawan (Idrus et al., 2023).

HASIL

Faktor internal merujuk pada aspek-aspek yang ada di dalam organisasi dan dapat dikendalikan serta dievaluasi, yang meliputi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) (I. W. K. Putri et al., 2023). Tujuan dari analisis lingkungan internal ini adalah untuk mengenali kekuatan yang dapat dimanfaatkan secara optimal dan kelemahan yang perlu dikurangi. Sementara itu, faktor eksternal berisi elemen-elemen di luar kendali organisasi yang dapat memengaruhi performa, yaitu peluang dan

ancaman. Analisis terhadap faktor eksternal sangat penting untuk mengidentifikasi peluang yang bisa dimanfaatkan dan ancaman yang harus diatasi demi mencapai tujuan strategis (Purba et al., 2022); (Suciati et al., 2021).

Analisis Faktor Internal Strategis adalah suatu metode evaluasi yang digunakan untuk mengenali dan menilai kekuatan serta kelemahan yang ada di dalam suatu organisasi. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data internal perusahaan, termasuk kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) dari produk atau layanan yang disediakan. Penyusunan matriks IFAS menjadi langkah penting dalam merancang strategi yang sesuai dengan kondisi internal perusahaan, yang kemudian dianalisis bersama dengan faktor-faktor eksternal.

Table 1: Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary)

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Strengths				
S1	Kinerja karyawan yang konsisten	0,12	4	0,48
S2	Kompetensi dan pengalaman karyawan	0,11	4	0,44
S3	Kerja sama tim yang baik	0,10	4	0,40
S4	Loyalitas dan komitmen karyawan	0,09	4	0,36
S5	Budaya kerja yang mendukung produktivitas	0,08	4	0,32
Total Strengths		0,50		2,00
Weaknesses				
W1	Evaluasi kinerja belum optimal	0,10	3	0,30
W2	Pelatihan belum merata	0,09	3	0,27
W3	Disiplin kerja belum konsisten	0,08	3	0,24
W4	Pemanfaatan teknologi kerja rendah	0,07	3	0,21
W5	SOP belum dipahami secara menyeluruh	0,06	3	0,18
Total Weaknesses		0,40		1,20
TOTAL IFAS		1,00		3,20

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan table 1 diperoleh Total skor IFAS sebesar 3,20 menunjukkan bahwa kondisi internal perusahaan berada pada kategori kuat, di mana kekuatan internal mampu mengatasi kelemahan yang ada.

Analisis Faktor Eksternal Strategis berkonsentrasi pada penemuan dan penilaian peluang dan ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan. Pembentukan matriks EFAS membutuhkan

evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan eksternal makro dan mikro, yang mencakup variabel seperti teknologi, dinamika pasar, dan kompetitor.

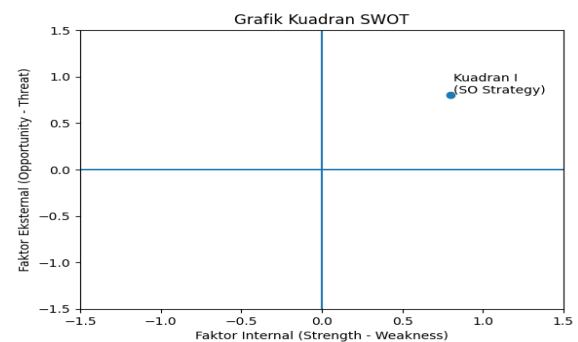
Table 2: Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary)

No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Opportunities				
O1	Pertumbuhan permintaan pasar	0,12	4	0,48
O2	Peluang ekspansi usaha	0,11	4	0,44
O3	Perkembangan teknologi	0,10	4	0,40
O4	Jaringan dan relasi bisnis	0,09	4	0,36
O5	Kepercayaan konsumen	0,08	4	0,32
Total Opportunities		0,50		2,00
Threats				
T1	Persaingan usaha ketat	0,10	3	0,30
T2	Perubahan selera konsumen	0,09	3	0,27
T3	Kondisi ekonomi tidak stabil	0,08	3	0,24
T4	Pesaing baru inovatif	0,07	3	0,21
T5	Kenaikan biaya operasional	0,06	3	0,18
Total Threats		0,40		1,20
TOTAL EFAS		1,00		3,20

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan table 2 diperoleh nilai total skor EFAS sebesar 3,20 menunjukkan bahwa lingkungan eksternal perusahaan memberikan peluang yang lebih besar dibandingkan ancaman.

Penentuan Posisi Kuadran SWOT



Gambar 1: Grafik Kuadran SWOT CV. Asanka Wijaya

Grafik Kuadran SWOT berdasarkan hasil perhitungan IFAS dan EFAS ($S - W = + 0,8$ dan $O - T = +0,80$) menunjukkan posisi strategis CV. Asanka Wijaya berdasarkan hasil analisis SWOT yang diperoleh dari perhitungan matriks IFAS dan EFAS. Titik koordinat SWOT berada pada Kuadran I, yang mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal yang

dominan serta peluang eksternal yang besar, sehingga strategi yang tepat untuk diterapkan adalah strategi agresif (*Strength–Opportunity*).

Matriks SWOT

Matriks SWOT merupakan alat yang efektif untuk menilai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi oleh suatu organisasi. Penyusunan matriks ini membantu dalam merancang strategi kompetitif yang menyeluruh, sehingga organisasi dapat menentukan bagaimana kekuatan internal dapat digunakan untuk memanfaatkan peluang eksternal, serta mengatasi kelemahan dan mengurangi dampak ancaman.

Table 3: Matriks SWOT

	Opportunities (O)	Threats (T)
Strengths (S)	Strategi SO: Memanfaatkan kinerja, kompetensi, dan loyalitas karyawan untuk memperluas pasar dan meningkatkan daya saing	Strategi ST: Memanfaatkan kekuatan SDM untuk menghadapi persaingan dan perubahan pasar
Weaknesses (W)	Strategi WO: Meningkatkan pelatihan, disiplin, dan sistem kerja untuk memaksimalkan peluang	Strategi WT: Meminimalkan kelemahan internal guna mengurangi risiko ancaman

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis matriks IFAS, total skor faktor internal CV. Asanka Wijaya adalah 3,20, yang menandakan bahwa kondisi internal perusahaan berada pada kategori kuat. Sementara itu, analisis matriks EFAS menghasilkan skor sebesar 3,20, yang menunjukkan bahwa lingkungan eksternal memberikan lebih banyak peluang daripada ancaman bagi perusahaan. Perhitungan selisih antara kekuatan dan kelemahan (S–W) menghasilkan nilai positif sebesar +0,80, begitu pula dengan selisih antara peluang dan ancaman (O–T) yang juga bernilai positif +0,80. Nilai koordinat ini menempatkan perusahaan pada Kuadran I (*Growth Oriented Strategy*) dalam diagram SWOT.

Posisi strategis ini menunjukkan bahwa CV. Asanka Wijaya memiliki keunggulan kompetitif internal yang dapat

dimaksimalkan untuk merespons peluang eksternal secara efektif. Oleh karena itu, penerapan strategi SO menjadi prioritas utama, terutama melalui pengembangan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi, memperkuat budaya kerja, serta mengoptimalkan kerja sama tim sebagai faktor pendukung pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa CV. Asanka Wijaya berada pada Kuadran I (*Strength–Opportunity*), yang menandakan dominasi kekuatan internal serta peluang eksternal yang besar. Posisi strategis ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kapasitas internal yang kuat untuk mengembangkan kinerja karyawan sekaligus memanfaatkan peluang pasar secara optimal. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan matriks IFAS, skor total sebesar 3,20 menunjukkan bahwa kekuatan internal perusahaan lebih dominan dibandingkan kelemahan. Kinerja karyawan yang konsisten, kompetensi dan pengalaman kerja, kerja sama tim, loyalitas, serta budaya kerja yang mendukung produktivitas menjadi kekuatan utama CV. Asanka Wijaya. Kekuatan tersebut berperan penting dalam menjaga efektivitas operasional dan menjadi dasar bagi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Namun, masih terdapat kelemahan internal yang perlu mendapat perhatian, seperti evaluasi kinerja yang belum optimal, pelatihan yang belum merata, serta pemanfaatan teknologi kerja yang masih terbatas. Apabila tidak segera ditangani, kelemahan ini berpotensi menghambat optimalisasi kinerja karyawan.

Hasil analisis matriks EFAS menghasilkan skor sebesar 3,20, yang menunjukkan bahwa peluang eksternal lebih besar dibandingkan ancaman. Pertumbuhan permintaan pasar, peluang ekspansi usaha, perkembangan teknologi, jaringan bisnis, serta kepercayaan konsumen merupakan

peluang strategis yang dapat dimanfaatkan perusahaan. Peluang ini membuka ruang bagi peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi, inovasi kerja, dan peningkatan produktivitas. Di sisi lain, ancaman seperti persaingan usaha yang semakin ketat, perubahan selera konsumen, kondisi ekonomi yang tidak stabil, dan kenaikan biaya operasional perlu diantisipasi agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Posisi perusahaan pada Kuadran I menegaskan bahwa strategi yang paling tepat untuk diterapkan adalah strategi agresif (SO), yaitu memanfaatkan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal. Implementasi strategi ini dapat difokuskan pada optimalisasi kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi, penguatan budaya kerja, dan pemanfaatan teknologi kerja yang lebih efektif. Dengan strategi tersebut, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan usaha.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis SWOT merupakan alat strategis yang efektif dalam merumuskan pengembangan kinerja karyawan. Pemanfaatan kekuatan dan peluang secara optimal, disertai perbaikan terhadap kelemahan serta antisipasi terhadap ancaman, akan mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan jangka panjang CV. Asanka Wijaya

SIMPULAN

Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan melalui matriks IFAS dan EFAS, perusahaan berada pada Kuadran I dengan strategi pertumbuhan (growth strategy). Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan dianjurkan untuk menerapkan strategi agresif, disertai upaya perbaikan pada kelemahan internal agar dapat menghadapi dinamika persaingan di masa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, M. A. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 7(1), 15–25.
<https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i1.167>
- AKSA, A., WIJAYA, F., & ARYANTI, A. (2024). Strategi Pengembangan Usaha Pada Kelompok Petani Tomat Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis Ученые: Training & Research Institute Jeramba Ilmu Sukses*, 5(3), 489–505.
- Albariq, M. R., & Wijaya, F. (2024). Strategi Pengembangan Menggunakan Analisis Swot Kona Koffee Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1), 638–642.
- Anwar, S., & Herlina, E. (2022). The Impact Of Strategic Human Resource Management On Organizational Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(12), 1303–1309.
<https://doi.org/10.36418/jist.v3i12.555>
- Arifah, D. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Sumenep. *Pamator Journal*, 14(1), 10–14.
<https://doi.org/10.21107/pamator.v14i1.7562>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
<https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Dahlia Ayu Sulistiani, Mawaddah Azkiya Syarifatunnisa, & Vina Nut Fitriah.

- (2024). Strategi Pengembangan MSDM Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 91–96. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.221>
- Farchan, F. (2018). *Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.1227139>
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Iqbal, M., Jaya, R. C., & Recky, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Iv Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 223–231.
- Jullanar, G., Recky, R., & Surjaatmadja, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Moch. Zainuddin, Sukmadi & Rekan. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 308–316.
- Kamelia, P., & Soleha, N. (2025). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik Di Era Digital: Analisis Tematik. *Studia Ulumina: Jurnal Kajian Pendidikan*, 1(2), 56–68.
- Kusumo, R., & Maupa, H. (2023). Analisis strategi peningkatan kinerja PT Paramount Land dengan pendekatan SWOT-Balance Scorecard untuk meningkatkan keunggulan bersaing. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(4), 725–737. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25356>
- Laksmi Maswari, K., Utami Nilawati, N. K., & Eka Dharsika, I. G. (2024). Analisis Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Atlantic Biruraya Cabang Bali. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 7(2), 53–63. <https://doi.org/10.47532/jiv.v7i2.1130>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Moeryawan, A. A., & Wijaya, F. (2024). Strategi pengembangan bisnis Tour dan Travel pada PT. Tiwikrama Tour Indonesia. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 271–283.
- Mohamad, R., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1060. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9891>

- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Monika, A., & Wijaya, F. (2024). Strategy of development of the business of the farmers group in the district of Bandung. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 101–107.
- Mosso, I., Achmad Gani, & Amir. (2022). Pengaruh Analisa Jabatan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 67–77. <https://doi.org/10.52103/jaf.v2i2.1069>
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Nurfitasari, A., & Sumadhinata, Y. E. (2022). SWOT analysis as HR development and performance assessment PT. Santosa Kurnia Jaya. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2072–2078. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2710>
- Permana, A. S., & Wildan, M. A. (2021). Analisis Swot Sebagai Strategi Pengembangan Sdm (Studi Pada Karyawan Ud. Rembulan Printing). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11600>
- Purba, D. S., Purba, R., Universitas Simalungun, Sipayung, T., Universitas Simalungun, Girsang, R. M., Universitas Simalungun, Saragih, M., & Universitas Simalungun. (2022). Pelatihan analisis SWOT untuk memahami kondisi internal dan eksternal. *ABSYARA: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(1), 117–128. <https://doi.org/10.29408/ab.v3i1.5852>
- Putri, D. A., & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Bkm Painan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(01), 68–82. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.260>
- Putri, I. W. K., Amran, T. G., & Surjasa, D. (2023). Application of The Triple Layered Business Model Canvas in Corporate Social Responsibility: Systematic Literature Review. *OPSI*, 16(1), 45. <https://doi.org/10.31315/opsi.v16i1.8379>
- Ramayani, R. (2025). Makna Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Ekonomi Organisasi. *JURNAL ECONOMINA*, 4(10), 362–369. <https://doi.org/10.55681/economina.v4i10.1787>
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Safitri, M. D., Abidin, A. Z., & -, A.-. (2024). Optimalisasi Kinerja Karyawan Dalam Pengelolaan Media Digital Bumdes Sekapuk Melalui Kerangka Kerja Smart Goals. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 12(1), 102. <https://doi.org/10.31764/jiap.v12i1.22300>
- Sayudin, S., Widya Astuti, A., Muharam, A., & Muhafifah, R. (2023).

- Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.58344/jig.v1i1.5>
- Siregar, L. A. (2021). Total Quality Control (TQC) dalam Analisa Jabatan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–6.
- Sitohang, I. T., & Mubarak, D. A. A. (2025). Analisis Strategi SEO dalam Pengelolaan Konten WordPress: Kasus Impactlabs Indonesia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(3), 358–371.
- Suci, R. P., Hermawati, A., & Suwarta, S. (2019). Pentingnya Analisis Swot Untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah Malang). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2). <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i2.369>
- Suciati, R., Utami, K., & Jaya, B. P. M. (2021). Analisa SWOT Strategi Digitalisasi pada Era New Normal untuk Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Aset*, 23(1), 63–83. <https://doi.org/10.37470/1.23.1.178>
- Suhariyanto, T. T., Leuveano, R. A. C., & Suhariyanto, S. (2020). Analisis Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Industri Velg Mobil). *OPSI*, 13(1), 25. <https://doi.org/10.31315/opsi.v13i1.3470>
- Surjaatmadja, S. (2024). *Metodologi penelitian untuk kualitas riset terbaik*. Zahen Publisher.
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>
- Wijaya, A. C., Recky, R., Surjaatmadja, S., & Ismail, G. D. (2025). Analisis Strategi Efektivitas Sistem Reward Dan Punishment Karyawan Di Pt. Qolaborasi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 167–177.
- Wiranda, A. & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar: The Effect Of The Appropriate Analysis Implementation On The Improvement Of Employees Performance In The Department Of Tourism, Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 95–104.
- Yamani, S., & Zahra L, P. I. A. (2023). Implementasi Penerapan Psak 109 Terhadap Akuntansi Zakat Infak Dan Sedekah Pada Baznas Kabupaten Halmahera Utara. *Jesya*, 6(1), 1042–1054. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1051>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>