

Analisis Faktor-faktor Penentu Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Multimedia Solusi Tangerang Selatan

¹ Nabila Apriyani Putri

² Rahmat Subur

^{1, 2} Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

¹ nabilanap4@gmail.com;

² dosen01356@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to identify and analyze factors influencing employee performance at PT Angkasa Multimedia Solusi, South Tangerang. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, documentation, and Focus Group Discussions (FGD). Data were analyzed using SWOT, IFAS, and EFAS, while data validity was tested through triangulation. The results indicate that the work environment and incentives contribute to improving employee performance. Based on the SWOT analysis, the company is in a Growth-Oriented Strategy position, indicating that its internal strengths and external opportunities can be utilized to support organizational development. Furthermore, the FGD identified five priority strategies: increasing motivation through incentives, strengthening work relationships to enhance motivation, providing employee training to improve productivity, developing effective communication, and conducting regular work evaluations. These strategies are expected to improve employee performance sustainably and support the achievement of company objectives.

Keywords: Employee Performance; Work Environment; Incentives.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Angkasa Multimedia Solusi, Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara, dokumentasi, dan Diskusi Kelompok Fokus (FGD). Data dianalisis menggunakan SWOT, IFAS, dan EFAS, sementara validitas data diuji melalui triangulasi. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis SWOT, perusahaan berada dalam posisi Strategi Berorientasi Pertumbuhan, menunjukkan bahwa kekuatan internal dan peluang eksternalnya dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan organisasi. Selanjutnya, FGD mengidentifikasi lima strategi prioritas: meningkatkan motivasi melalui insentif, memperkuat hubungan kerja untuk meningkatkan motivasi, memberikan pelatihan karyawan untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan komunikasi yang efektif, dan melakukan evaluasi kerja secara teratur. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Insentif.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis pada era digital berlangsung semakin pesat dan ditandai dengan persaingan antarperusahaan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, dan dinamika persaingan. Dalam menghadapi kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan terhadap tiga karyawan PT Angkasa Multimedia Solusi, ditemukan adanya aspek yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait sistem insentif dan

lingkungan kerja. Aspek insentif diduga berkaitan dengan motivasi dan pencapaian kinerja, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan awal tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan, tetapi menjadi landasan dalam menentukan fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada insentif dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan analisis SWOT untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi internal dan eksternal perusahaan serta merumuskan strategi yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, disiplin, pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara optimal diperlukan untuk mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. PT Angkasa Multimedia Solusi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan layanan multimedia di Tangerang Selatan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk menunjang kelancaran operasional, kualitas pelayanan, dan pencapaian target perusahaan. Menurut Prasodjo (2022:64), insentif termasuk dalam kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tambahan penghargaan seperti bonus, komisi, atau pembagian keuntungan sebagai bagian dari sistem kompensasi organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif memiliki keterkaitan dengan semangat maupun kinerja karyawan. Loulalan dan Matahelumual (2023) mengkaji lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan Herfiana (2026) berfokus pada strategi pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji insentif dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam menganalisis pencapaian kinerja karyawan serta belum mengintegrasikan analisis SWOT, IFAS, EFAS, dan Focus Group Discussion (FGD) untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada PT Angkasa Multimedia Solusi Tangerang Selatan dengan mengkaji insentif dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan pada objek, fokus, dan pendekatan analisis karena tidak hanya mengidentifikasi faktor yang berkaitan dengan kinerja, tetapi juga merumuskan strategi peningkatan kinerja berdasarkan kondisi internal dan eksternal perusahaan melalui SWOT, IFAS, EFAS, serta FGD.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menganalisis faktor-faktor penentu pencapaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Multimedia Solusi Tangerang Selatan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah insentif dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan, dengan Direktur perusahaan sebagai key informan. Informan penelitian berjumlah lima orang karyawan yang dipilih secara selektif berdasarkan masa kerja dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara semiterstruktur, dokumentasi, dan *Focus Group Discussion* (FGD). Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi mengenai penerapan insentif, kondisi lingkungan kerja, serta faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan SWOT, IFAS, dan EFAS untuk mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal perusahaan serta merumuskan strategi peningkatan kinerja. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima informan, penerapan insentif pada PT Angkasa Multimedia Solusi meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan penghargaan atas hasil kerja. Informan menyampaikan bahwa pemberian gaji dan insentif dapat mendorong semangat serta motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, masih ditemukan kondisi bahwa pemberian bonus

belum sepenuhnya dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan masih perlu meningkatkan transparansi dalam sistem penghargaan agar karyawan dapat memahami dasar pemberian insentif secara lebih jelas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa insentif tidak hanya berkaitan dengan besarnya imbalan yang diterima, tetapi juga dengan kesesuaian antara penghargaan, kontribusi, dan hasil kerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan konsep insentif yang digunakan dalam penelitian, yaitu bahwa pemberian balas jasa tambahan dapat digunakan untuk mendorong motivasi dan produktivitas karyawan. Temuan penelitian terdahulu Herfiana (2026) juga menunjukkan bahwa pemberian bonus, tunjangan, serta fasilitas nonmaterial dan komunikasi yang jelas mengenai program insentif dapat membentuk persepsi positif karyawan terhadap sistem penghargaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat proposisi bahwa insentif dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasinya, perusahaan perlu mempertahankan pemberian insentif sekaligus melakukan evaluasi terhadap mekanisme bonus agar lebih adil, transparan, dan berbasis pada hasil kerja.

Hasil dan Pembahasan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Angkasa Multimedia Solusi secara umum cukup kondusif. Hubungan antarkaryawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan cukup baik dan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Namun, beberapa informan masih mengungkapkan adanya keterbatasan fasilitas, tekanan pekerjaan ketika target meningkat, serta miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2021) bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi sekitar tempat kerja, peralatan, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dapat mendukung semangat dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian juga memiliki kesesuaian dengan penelitian Loulalan dan Matahelumual (2023) yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung semangat kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat proposisi bahwa lingkungan kerja mendukung pencapaian kinerja karyawan. Implikasi dari temuan tersebut adalah perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kerja dan memperbaiki komunikasi agar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap produktivitas karyawan.

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Angkasa Multimedia Solusi telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain melalui pemberian arahan, motivasi, pengawasan, evaluasi, dan pelatihan. Upaya tersebut diarahkan agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara disiplin dan bertanggung jawab. Namun, pelaksanaan evaluasi kerja belum dilakukan secara konsisten dan komunikasi antara atasan dengan karyawan masih perlu ditingkatkan. Selain itu, tekanan pekerjaan dan target tertentu juga dapat memengaruhi semangat karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memberikan dukungan melalui motivasi, evaluasi, pelatihan, komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan proposisi penelitian yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi sistem insentif, perbaikan lingkungan kerja, pemberian motivasi dan pelatihan, serta komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Fokus penelitianmu memang secara langsung mencakup keempat aspek tersebut.

Analisis IFAS dan EFAS dalam Menentukan Strategi Peningkatan Kinerja, hasil identifikasi faktor internal, PT Angkasa Multimedia Solusi memiliki beberapa kekuatan berupa hubungan kerja antarkaryawan yang baik, pemberian insentif dan bonus, kedisiplinan karyawan, serta adanya motivasi dan arahan dari atasan. Di sisi lain, kelemahan perusahaan meliputi fasilitas yang belum maksimal, komunikasi yang kurang efektif, sistem bonus yang belum merata, dan evaluasi kerja yang belum konsisten. Faktor-faktor tersebut selanjutnya digunakan dalam penyusunan matriks IFAS.

Tabel 1. Matriks IFAS

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor (Bobot × Rating)
	STRENGTH (S)			
1.	Hubungan kerja antarkaryawan cukup baik	0,15	4	0,60
2.	Adanya pemberian insentif dan bonus	0,15	3	0,45
3.	Karyawan cukup disiplin dalam bekerja	0,10	3	0,30
4.	Adanya arahan dan motivasi kerja dari atasan	0,10	3	0,30
Jumlah <i>STRENGTH</i>		0,50	13	1,65
WEAKNESS (W)				
1.	Fasilitas kerja belum maksimal	0,15	2	0,30
2.	Komunikasi kerja masih kurang efektif	0,10	2	0,20
3.	Sistem bonus belum merata	0,15	2	0,30
4.	Evaluasi kerja belum konsisten	0,10	2	0,20
Jumlah <i>WEAKNESS</i>		0,50	8	1,00
TOTAL		1,00	21	2,65

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Hasil IFAS sebesar 2,65 menunjukkan bahwa kondisi internal perusahaan memiliki kekuatan yang cukup untuk mendukung peningkatan kinerja, meskipun masih terdapat kelemahan yang perlu diperbaiki. Selanjutnya, faktor eksternal terdiri atas peluang dan ancaman. Peluang yang dimiliki perusahaan antara lain peningkatan produktivitas, pelatihan kerja, peningkatan motivasi, dan evaluasi kerja. Sementara itu, ancaman berkaitan dengan target kerja yang tinggi, tekanan pekerjaan ketika beban meningkat, persaingan kerja, serta risiko menurunnya motivasi karyawan.

Tabel 2. Matriks EFAS

No	Faktor External	Bobot	Rating	Skor (Bobot × Rating)
	Opportunity (Peluang)			
1.	Adanya pelatihan kerja untuk karyawan	0,15	4	0,60
2.	Kesempatan meningkatkan produktivitas karyawan	0,15	4	0,60
3.	Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan	0,10	3	0,30
4.	Evaluasi kerja dapat membantu perbaikan kinerja	0,10	3	0,30
Jumlah <i>OPPORTUNITY</i>		0,50	14	1,80
THREAT				
1.	Target kerja yang cukup tinggi	0,15	2	0,30
2.	Tekanan pekerjaan saat pekerjaan meningkat	0,15	2	0,30
3.	Persaingan kerja antarkaryawan	0,10	2	0,20
4.	Risiko menurunnya motivasi kerja karyawan	0,10	2	0,20
Jumlah <i>THREAT</i>		0,50	8	1,00
TOTAL		1,00	22	2,80

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026).

Hasil EFAS sebesar 2,80 menunjukkan bahwa peluang yang tersedia cukup besar untuk dimanfaatkan perusahaan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Analisis SWOT dan Strategi Prioritas, Hasil IFAS dan EFAS kemudian digunakan untuk menentukan strategi perusahaan. Berdasarkan perhitungan matriks SWOT diperoleh nilai SO sebesar 3,45, WO sebesar 2,80, ST sebesar 2,65, dan WT sebesar 2,00. Nilai SO menjadi yang tertinggi sehingga perusahaan berada pada posisi *Growth-Oriented Strategy*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan lebih tepat menggunakan kekuatan internal yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang tersedia. Hasil tersebut kemudian diperkuat melalui FGD. Berdasarkan FGD, diperoleh lima strategi prioritas, yaitu memanfaatkan motivasi kerja dan insentif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas melalui hubungan kerja yang baik, mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan, meningkatkan komunikasi kerja antara karyawan dan atasan, serta melakukan evaluasi kerja secara lebih konsisten.

Strategi pertama menjadi prioritas karena hasil FGD menunjukkan bahwa insentif memiliki keterkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Strategi kedua menekankan hubungan kerja yang harmonis untuk mendukung kerja sama dan produktivitas. Strategi ketiga diarahkan pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan, sedangkan strategi keempat dan kelima diarahkan pada perbaikan komunikasi serta konsistensi evaluasi kerja. Dengan demikian, hasil FGD tidak hanya menguatkan hasil analisis SWOT, tetapi juga memberikan arah tindakan yang dapat dilakukan perusahaan.

Implikasi dan Keterbatasan Penelitian, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa PT Angkasa Multimedia Solusi perlu mempertahankan kekuatan berupa hubungan kerja yang baik, pemberian insentif, kedisiplinan, serta motivasi dari atasan, sekaligus memperbaiki kelemahan berupa fasilitas, komunikasi, sistem bonus, dan evaluasi kerja. Hasil penelitian juga memberikan dasar bagi perusahaan untuk menerapkan lima strategi prioritas sebagai upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas dan berfokus pada satu perusahaan. Selain itu, perusahaan belum memiliki indikator KPI yang secara khusus digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sehingga penilaian kinerja masih mengacu pada SOP dan evaluasi internal perusahaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian pada objek yang lebih luas dan menggunakan indikator kinerja yang lebih terukur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa insentif dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung pencapaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Multimedia Solusi. Pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mendukung kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil analisis SWOT menunjukkan perusahaan berada pada posisi *Growth-Oriented Strategy* dengan strategi SO sebagai strategi utama.

Hasil FGD menghasilkan lima strategi prioritas, yaitu peningkatan motivasi melalui insentif, penguatan hubungan kerja, pemberian pelatihan, peningkatan komunikasi, dan pelaksanaan evaluasi kerja secara konsisten. Penerapan strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Herfiana Defi. (2026). Analisis Strategi Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi*, 4(1) 3025-1192.
- Loulalan E.J, Frety Matahelumual (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong). *Jurnal Jendela Ilmu*, 4(2). <https://doi.org/10.34124/ji.v4i2.151>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasodjo, T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.