

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memberdayakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan dengan berbagai tahapan manajemen yang dibijaki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk pencapaian tujuan bersama baik secara individu maupun kelompok. Sebagai asset berharga suatu perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai prioritas utama dalam kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia menjadi motor penggerak seluruh kegiatan-kegiatan produksi organisasi.

Menurut Sinambela (2016:7) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pendayagunaan dilakukan supaya sumber daya manusia dalam suatu organisasi di alokasikan sesuai dengan kemampuan. Pengembangan dilakukan agar sumber daya manusia suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Penilaian dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pemberian balas jasa merupakan langkah perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Pengelolaan individu atau kelompok dalam perusahaan dilakukan untuk penyesuaian antara tujuan individu dengan tujuan perusahaan agar tercipta iklim kerja yang kondusif pula tentunya dan akan meningkatkan produktifitas kerja.

Selanjutnya Simamora (2015:8) mengatakan “manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan”. Pencapaian tujuan merupakan hal utama yang dari setiap bentuk pengelolaan manajemen. Pencapaian tujuan secara organisasional dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah dan berdiri sendiri.

Sedangkan Mangkunegara (dalam Hamali, 2016:5) mendefenisikan “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengelola, mengarahkan dan membina karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya manajemen yang baik pada sumber daya manusia perusahaan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

## **2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan organisasi atau perusahaan sudah diatur sedemikian rupa dalam suatu perencanaan yang terstruktur. Dalam mencapai suatu tujuan, suatu perusahaan mengarahkan karyawannya untuk terlibat bersama dalam pencapaian tujuan tersebut. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya

mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Sutrisno (2016:9) menjelaskan “guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang”. Dalam menentukan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai setiap perusahaan menetapkan tujuan manajemen sumber daya manusia untuk merumuskan berbagai tujuan yang sangat bervariasi.

Menurut Hamali (2016:16) manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
2. Tujuan Organisasional
3. Tujuan Fungsional
4. Tujuan Individual

Ad.1 Tujuan Sosial dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

Ad.2 Tujuan Organisasional dalam manajemen sumber daya manusia agar sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Ad.3 Tujuan Fungsional dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan agar mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Ad.4 Tujuan Individual dalam manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tujuan pribadi dari tiap organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Sedangkan Rivai dan Sagala (dalam Sinambela, 2016:14) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu :

1. Sasaran MSDM
2. Aktivitas MSDM

Ad.1 Sasaran manajemen sumber daya manusia dalam kalangan manajer dan departemen sumber daya manusia berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran umum membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam organisasi, yaitu : sasaran organisasi, fungsional, social, dan sasaran pribadi. Sasaran organisasi bertujuan untuk memberikan kontribusi atas efektifitas organisasi. Sasaran fungsional untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran social merupakan tanggapan etis terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negative atas tuntutan tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran pribadi untuk membantu karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi, yang dapat meningkatkan kontribusi atas organisasi.

Ad.2 Aktivitas manajemen sumber daya manusia membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan hak karyawan. Kunci aktivitas manajemen sumber daya manusia memberikan dan mempertahankan kinerja yang memadai bagi organisasi. Tanggung jawab atas aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah pendayaagunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan.

Kebijakan-kebijakan MSDM yang dirumuskan dan disepakati oleh organisasi merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya suatu tujuan yang jelas maka sulit untuk mencapai tujuan tersebut maupun untuk mendapatkan keuntungan. Begitu juga tujuan-tujuan tersebut yang dijadikan sebagai dasar kebijakan yang dikeluarkan perusahaan harusnya memperhatikan seluruh elemen penggerak perusahaan dan menjaga keseimbangan perusahaan.

### **2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam sebuah organisasi tentu memiliki banyak aktivitas yang harus dilakukan. Secara khusus peran sumber daya manusia dalam organisasi harus di kelola dengan baik. Fungsi manajemen sumber daya manusia bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:21) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi , yakni:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan

7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

- Ad.1 Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan organisasi.
- Ad.2 Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang.
- Ad.3 Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan, karyawan dan masyarakat.
- Ad.4 Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- Ad.5 Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- Ad.6 Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- Ad.7 Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- Ad.8 Kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- Ad.9 Memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

Ad.10 Terwujudnya tujuan karena adanya kedisiplina yang baik. Kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

Ad.11 Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Selanjutnya Mangkunegara (dalam Hamali, 2016:9) mengemukakan bahwa terdapat enam (6) fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja yang terdiri dari: Perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan karyawan, penempatan kerja, dan orientasi kerja.
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup: Pendidikan dan pelatihan (*training and development*), pengembangan (karier), dan penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa mencakup: Balas jasa langsung terdiri dari: gaji/upah, insentif dan Balas jasa tak langsung terdiri dari: Tunjangan (*benefit*), Pelayanan/kesejahteraan (*service*)
4. Integrasi mencakup: Kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup : Komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, dan konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:2) ada enam (6) fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. perencanaan sumber daya manusia
  - b. analisis jabatan
  - c. penarikan pegawai
  - d. penempatan kerja
  - e. orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - a. pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - b. pengembangan (*carier*)
  - c. penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
  - a. Balas jasa langsung terdiri dari: gaji/upah, dan insentif
  - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari: keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
  - a. kebutuhan karyawan
  - b. motivasi kerja



- c. kepuasan kerja
  - d. disiplin kerja
  - e. partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
- a. komunikasi kerja
  - b. kesehatan dan keselamatan kerja
  - c. pengendalian konflik kerja
  - d. konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
- a. pemberhetian karyawan

Dari penjelasan tentang fungsi MSDM di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi MSDM merupakan disiplin manajemen dalam penerapannya. Penerapan fungsi MSDM dilakukan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.

#### **2.4. Pengertian Analisis SWOT**

SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Empat factor tersebut membentuk akronim SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*).

Menurut Assauri (2017:71) Analisis SWOT merupakan suatu kerangka penganalisan yang terintegrasi antara internal perusahaan dan lingkungan eksternal, dengan membangun pendekatan SWOT. Analisis SWOT berupa ringkasan dari keunggulan dan kelemahan perusahaan yang dikaitkan dengan peluang dan ancaman lingkungan. Dari hasil analisis SWOT, perusahaan haruslah berupaya untuk dapat meningkatkan kompetensi sumber daya dan kapabilitas perusahaan, yang semuanya harus diarahkan dalam rangka strategi bersaing.



Sementara Sedarmayanti (2016:109) mendefinisikan Analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal di mana manajer menciptakan gambaran umum secara tepat mengenai situasi strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada asumsi bahwa strategi yang efektif diturunkan dari “kesesuaian” yang baik antara sumber daya internal perusahaan (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternalnya (peluang dan ancaman). Kesesuaian yang baik akan memaksimalkan kekuatan dan peluang perusahaan serta meminimalkan kelemahan ancaman. Jika diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini memiliki implikasi yang bagus dan mendalam bagi desain serta strategi yang berhasil.

Sedangkan menurut Muhammad (2017:181) matriks SWOT dengan berbagai variasinya adalah salah satu alat analisis paling populer dan regular digunakan dalam manajemen strategik, tidak peduli di negara maju maupun di negara sedang berkembang. Memberikan contoh rencana strategis yang menarik termasuk berbagai landasan untuk mengembangkan matriks SWOT.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa analisis SWOT merupakan suatu alat manajemen strategi untuk mengetahui dan mengembangkan strategi-strategi dalam pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan. Analisis SWOT digunakan untuk eksternal maupun internal perusahaan dalam mengembangkan potensial organisasi. Kekuatan dan kelemahan perusahaan harus diketahui begitu juga dengan peluang dan ancaman yang akan dihadapi.

## **2.5. Matriks Strategi SWOT**

Penggunaan matriks SWOT dalam analisis SWOT yakni untuk menggambarkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi oleh

perusahaan tertentu dapat disandingkan dengan keunggulan dan kelemahan perusahaan itu, sehingga menghasilkan kemungkinan strategi alternative yang dapat dipilih untuk ditetapkan.

**Gambar 2.1 Skema Matrik SWOT Klasik**

|                       |                            |                             |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|
| <b>LINGKUNGAN</b>     | <b>KEKUATAN PERUSAHAAN</b> | <b>KELEMAHAN PERUSAHAAN</b> |
| <b>LINGKUNGAN</b>     |                            |                             |
| <b>PELUANG BISNIS</b> | <b>Strategi S-O</b>        | <b>Strategi W-O</b>         |
| <b>ANCAMAN BISNIS</b> | <b>Strategi S-T</b>        | <b>Strategi W-T</b>         |

Muhammad (2016:186) menjelaskan bahwa Matriks SWOT Klasik diperkenalkan oleh Wehrich memiliki kesederhanaan dalam proses perumusan strategi. Matriks tersebut merupakan alat bantu untuk menghubungkan berbagai variable kritikal penentu keberhasilan perusahaan, yakni ancaman (*threats*) dan peluang (*opportunities*) yang berasal dari lingkungan bisnis eksternal serta kelemahan (*weakness*) dan kekuatan (*strengths*) yang dibangun oleh manajemen.

Dari penjelasan Muhammad tersebut dapat diketahui bahwa penggunaan matriks SWOT Klasik digunakan untuk penyederhanaan dari perencanaan strategis suatu perusahaan. Dari matriks tersebut dapat dipilih kombinasi-kombinasi analisis SWOT yang tepat untuk suatu kebijakan yang akan ditetapkan.

Sementara Assauri (2017:74) menjelaskan beberapa hasil dari strategi dalam matriks SWOT, yaitu:

1. Pengindentifikasian keunggulan sumber-sumber daya perusahaan, kapabilitas bersaing, dan kompetensi perusahaan.
2. Pengindentifikasian kelemahan sumber daya perusahaan dan kelemahan dalam menghadapi persaingan.
3. Pengindentifikasian peluang pasar perusahaan
4. Pengindentifikasian ancaman terhadap keuntungan perusahaan pada masa depan.

Sedangkan Sedarmayanti (2016:109) menjelaskan beberapa point penting tentang analisis SWOT, yaitu:

- Ad.1 Kekuatan merupakan sumber daya/kapabilitas yang dikendalikan oleh atau tersedia bagi suatu perusahaan yang membuat perusahaan relative lebih unggul disbanding dengan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya.
- Ad.2 Kelemahan merupakan keterbatasan/kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya/kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya.
- Ad.3 Peluang merupakan situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan.
- Ad.4 Ancaman merupakan situasi utama yang tidak menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan.

## **2.6. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal**

### **2.6.1 Analisis Internal**

Analisis Kekuatan (*Strenght*) Setiap perusahaan perlu menilai kekuatan dan kelemahannya dibandingkan para pesaingnya. Penilaian tersebut dapat didasarkan pada faktor-faktor seperti teknologi, sumber daya finansial, kemampuan manufaktur, kekuatan pemasaran, dan basis pelanggan yang dimiliki. *Strenght* (kekuatan) adalah keahlian dan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan pesaing. Analisis Kelemahan (*Weaknesses*) Merupakan keadaan perusahaan dalam menghadapi pesaing mempunyai keterbatasan dan kekurangan serta kemampuan menguasai pasar, sumber daya serta keahlian. Jika orang berbicara tentang kelemahan yang terdapat dalam tubuh suatu satuan bisnis, yang dimaksud ialah keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, keterampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi

yang memuaskan. Dalam praktek, berbagai keterbatasan dan kekurangan kemampuan tersebut bisa terlihat pada sarana dan prasarana yang dimiliki atau tidak dimiliki, kemampuan manajerial yang rendah, keterampilan pemasaran yang tidak sesuai dengan tuntutan pasar, produk yang tidak atau kurang diminta oleh para pengguna atau calon pengguna dan tingkat perolehan keuntungan yang kurang memadai. *Opportunities* (peluang) *Opportunities* (peluang) merupakan kondisi peluang berkembang di masa datang yang terjadi. Kondisi yang terjadi merupakan peluang dari luar organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. misalnya kompetitor, kebijakan pemerintah, kondisi lingkungan sekitar.

#### **2.6.2. Analisis Eksternal**

Analisis Peluang (*Opportunity*) Setiap perusahaan memiliki sumber daya yang membedakan dirinya dari perusahaan lain. Peluang dan terobosan atau keunggulan bersaing tertentu dan beberapa peluang membutuhkan sejumlah besar modal untuk dapat dimanfaatkan. Dipihak lain, perusahaan-perusahaan baru bemunculan. Peluang pemasaran adalah suatu daerah kebutuhan pembeli di mana perusahaan dapat beroperasi secara menguntungkan. Analisis Ancaman (*Threats*) Ancaman adalah tantangan yang diperlihatkan atau diragukan oleh suatu kecenderungan atau suatu perkembangan yang tidak menguntungkan dalam lingkungan yang akan menyebabkan kemerosotan kedudukan perusahaan. Pengertian ancaman merupakan kebalikan pengertian peluang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ancaman adalah faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis.

Analisis SWOT membandingkan antara factor eksternal peluang dan ancaman dengan factor internal kekuatan dan kelemahan. Faktor internal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi internal atau IFAS (*Internal Strategic Factor Analisis Summary*). Faktor eksternal dimasukkan kedalam matrik yang disebut matrik faktor strategi eksternal EFAS (*Eksternal Strategic Factor Analisis Summary*). Setelah matrik faktor strategi internal dan eksternal selesai disusun, kemudian hasilnya dimasukkan dalam model kuantitatif, yaitu matrik SWOT untuk merumuskan strategi kompetitif perusahaan.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Berikut di sajikan dalam tabel 2.1 penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan bagi peneliti:

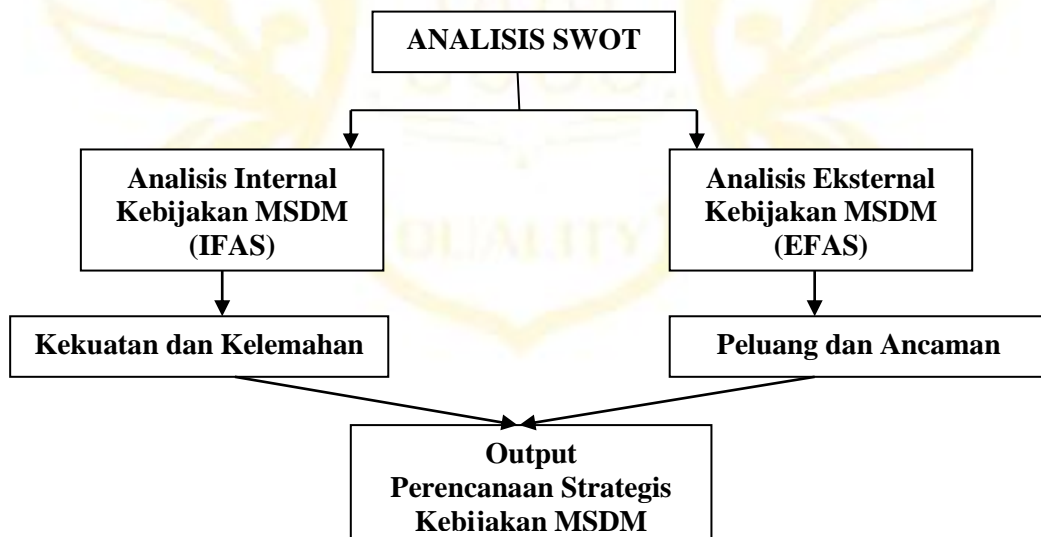
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Penulis         | Melianda Nur Setyani (2014)   |
|-----|----------------------|---|
| 1   | Judul Penelitian     | SWOT Analisis Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia <i>KENTUCKY CHIKEN (KFC)</i> Cabang Adityawarman Surabaya  |
|     | Variabel             | 1. Sumber Daya Manusia<br>2. Pengembangan Sumber Daya Manusia<br>3. Analisis SWOT   |
|     | Populasi dan sampel  | Populasi dalam penelitian ini adalah para manajer <i>Kentucky Fried Chicken (KFC)</i> cabang Adityawarman Surabaya.   |
|     | Metode Analisis data | Deskriptif Kualitatif   |
|     | Hasil Penelitian     | Dari tabel SWOT ditemukan strategi IFAS pengetahuan sharing dapat membantu karyawan manambah kemampuan dan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan. Dari tabel SWOT ditemukan strategi EFAS Manajemen yang terus diperbaiki sehingga mengurangi tingkat PHK karyawan dan menentukan strategi utama yang dapat dilakukan oleh perusahaan <i>Kentucky Fried Chicken (KFC)</i> Cabang Adityawarman Surabaya adalah <i>Strategi Rasionalisasi</i> dengan menggunakan peluang untuk menekan kelemahan yang ada di perusahaan. |

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
| 2 | Nama Penulis         | Alvin Gilang Ramadhan (2013)  |
|   | Judul Penelitian     | Pengaruh Analisis SWOT Terhadap Keunggulan Sistem Manajemen Rantai Pasok (Studi pada PT. Misaja Mitra, Pati – Jawa Tengah)  |
|   | Variabel             | 1. Manajemen Rantai Pasok<br>2. Lingkup Rantai Pasok<br>3. Analisis SWOT  |
|   | Populasi dan sampel  | Populasi yang digunakan populasi secara bebas. Sampel yang diambil sebanyak 88 orang  |
|   | Metode Analisis data | Kualitatif dan Kuantitatif  |
|   | Hasil Penelitian     | Hasil Penelitian menemukan penyebab utama dari kelemahan dan ancaman di PT. Misaja Mitra, yaitu adanya produk pengganti, ancaman, pesaing. Oleh karena itu diperlukan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut dengan menggunakan analisis SWOT maka akan dapat terkontrol dengan baik |

## 2.8. Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang diambil berdasarkan hasil uraian teoritis dan penelitian terdahulu :



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Strategi IFAS yang digunakan adalah Strategi SO (*Strength-Opportunities*) Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang yang sebesar-besarnya
2. Strategi EFAS yang digunakan adalah Strategi ST (*Strenghts-Threats*) Adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.
3. Strategi utama yang dapat digunakan Strategi WO (*Weknesses-Opportunities*) Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada