

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada UD Tiga Saudara Kabupaten Rembang, Jawa Tengah, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Penilaian kinerja karyawan UD Tiga Saudara menggunakan menunjukkan bahwa kondisi kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya berada pada kategori baik dengan rentang nilai 3,62–4,45. Karyawan telah memenuhi standar kualitas dan disiplin kerja. Meskipun secara umum positif, perusahaan masih memerlukan intervensi peningkatan pada aspek inisiatif, konsistensi kecepatan, serta kompetensi administrasi dan pemasaran digital.
2. Identifikasi faktor internal yang memengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia terdiri atas kekuatan berupa loyalitas, kerja sama, tanggung jawab, dan kemampuan adaptasi karyawan, serta kelemahan berupa belum meratanya kompetensi, kurangnya inisiatif, dan keterbatasan kemampuan digital. Sementara itu, faktor eksternal meliputi peluang berupa kerja sama pelatihan dengan pemerintah dan pihak BUMN, perkembangan teknologi, serta ketersediaan tenaga kerja, sedangkan ancaman berasal dari persaingan tenaga kerja, fluktuasi permintaan pasar, dan perkembangan teknologi yang semakin pesat.
3. Hasil analisis SWOT menempatkan UD Tiga Saudara pada Kuadran I (Strategi S–O / *Growth-Oriented*). Posisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki kekuatan internal yang sangat potensial untuk memanfaatkan berbagai peluang eksternal secara optimal. Kekuatan utama UD Tiga Saudara

terletak pada kemampuan olah produk berbahan siwalan dan kawista, loyalitas karyawan yang tinggi, kemampuan adaptasi kerja, hubungan sosial yang harmonis, serta kepemilikan jaringan *reseller*. Modal internal tersebut sangat mendukung perusahaan untuk menangkap peluang eksternal berupa program pelatihan/sertifikasi pemerintah dan BUMN, perkembangan teknologi digital, kerja sama perguruan tinggi, serta akselerasi sektor pariwisata Kabupaten Rembang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, UD Tiga Saudara diharapkan mampu mempertahankan loyalitas karyawan dengan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, hubungan kerja harmonis antar karyawan yang bisa ditempuh dengan mengadakan *outbond*, serta meningkatkan kompetensi karyawan yang masih belum merata dengan mengadakan *bootcamp*, khususnya pada aspek inisiatif, pemecahan masalah, pemasaran digital, dan administrasi operasional.

Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan peluang berupa program pelatihan dan pendampingan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun BUMN, sehingga kompetensi sumber daya manusia dapat terus berkembang dan perusahaan lebih siap menghadapi perubahan teknologi, dinamika permintaan pasar, serta perubahan preferensi konsumen. Rekomendasi strategis yang disarankan meliputi optimalisasi kerja sama pelatihan, pemanfaatan loyalitas tim untuk adaptasi teknologi, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif.