



---

## Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin

**Yusril Susiloyudiyono<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Hairul<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [yusrilsusiloyudiyono@gmail.com](mailto:yusrilsusiloyudiyono@gmail.com)

Diterima: 20-07-2026 | Disetujui: 26-07-2026 | Diterbitkan: 28-07-2026

---

### ABSTRACT

*Employee performance is a key determinant of a company's success in achieving its objectives, so the factors influencing it must be managed through an appropriate strategy. This study aims to analyze the strategy for improving employee performance, the impact of that strategy, and the strategy that should ideally be implemented at PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin. The study is motivated by the low level of work discipline among employees, reflected in frequent tardiness and non-compliance with company regulations. This research employs a qualitative approach through field research. Data were collected through in-depth interviews with management and employees as well as direct observation, and were analyzed using the Miles and Huberman interactive model, comprising data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings show that the strategy for improving employee performance through ability and expertise, work motivation, leadership, organizational culture, and job satisfaction has been implemented well and is consistent with theory, except for the work discipline aspect, which still shows many employees arriving late and not fully complying with regulations. Meanwhile, the impact of the performance-improvement strategy through compensation and career development has been implemented well, as reflected in the provision of employment social security (BPJS Ketenagakerjaan), bonuses, religious holiday allowances, and a tiered promotion system based on education and performance. This study recommends that company leadership enforce work discipline more firmly in order to optimize overall employee performance.*

**Keywords:** Employee Performance, Work Discipline, Compensation, Career Development

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya perlu dikelola dengan strategi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan, dampak dari strategi tersebut, serta strategi yang seharusnya diterapkan pada PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya disiplin kerja karyawan, yang tercermin dari tingginya angka keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan karyawan serta observasi langsung, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles and Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan melalui kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja telah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan teori, kecuali pada aspek disiplin kerja yang masih menunjukkan banyak karyawan datang terlambat dan belum sepenuhnya menaati peraturan. Adapun dampak strategi peningkatan kinerja melalui kompensasi dan jenjang karier telah dilaksanakan dengan baik, ditunjukkan dengan pemberian BPJS Ketenagakerjaan, bonus, tunjangan hari raya, serta sistem promosi jabatan berjenjang yang sesuai dengan pendidikan dan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan perusahaan lebih tegas dalam penegakan aturan disiplin kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Jenjang Karier

#### **Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Susiloyudiyono, Y. ., Syahrani, S., & Hairul, H. (2026). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 3966-3972. <https://doi.org/10.63822/jwgrwm41>

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan cerminan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajer seringkali baru menyadari persoalan kinerja setelah kondisi memburuk atau ketika permasalahan telah menjadi serius. Padahal, hasil kinerja karyawan dapat dinilai sejak dini melalui aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterlambatan dalam mendeteksi penurunan kinerja dapat mengakibatkan kerugian material maupun non-material bagi perusahaan.

Karyawan pada dasarnya berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal untuk memperoleh beberapa tujuan, seperti kepuasan kerja, pemenuhan tanggung jawab, kompensasi yang lebih baik, dan pencapaian jenjang karier. Kasmir (2019) mengemukakan bahwa terdapat enam faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari sisi hasil maupun perilaku kerja, yaitu kemampuan dan keahlian karyawan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Selain itu, kinerja karyawan juga berdampak pada dua hal utama, yakni kompensasi sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan, dan jenjang karier sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dicapai.

PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan jasa asuransi yang telah beroperasi di Banjarmasin sejak tahun 2019 dan telah memiliki kepercayaan yang cukup luas dari masyarakat maupun mitra usahanya. Meskipun demikian, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di perusahaan ini masih tergolong rendah, yang ditandai dengan minimnya motivasi kerja serta lemahnya disiplin dan rasa tanggung jawab sebagian karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk menganalisis lebih lanjut mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dirumuskan ke dalam tiga permasalahan, yaitu: (1) bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin; (2) bagaimana dampak dari strategi peningkatan kinerja karyawan yang telah dilaksanakan; dan (3) bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan yang seharusnya diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketiga permasalahan tersebut, dengan harapan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, maupun secara praktis sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme dan digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah (natural setting). Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara gabungan

(triangulasi) serta analisis data yang bersifat induktif. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga Juni 2026 di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin, yang berlokasi di Jalan Citraland, Kecamatan Kertak Hanyar, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Data dikumpulkan melalui dua teknik utama, yaitu observasi langsung ke lapangan untuk mengamati kondisi kerja dan perilaku karyawan, serta wawancara mendalam dengan pimpinan (Foreman) dan beberapa karyawan yang mewakili sebagai informan. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis

menggunakan model interaktif Miles and Huberman, yang terdiri atas tiga tahap: (1) reduksi data, yaitu merangkum dan memfokuskan data pada hal-hal pokok yang relevan dengan topik penelitian; (2) penyajian data (data display), yang dilakukan dalam bentuk uraian naratif agar data lebih mudah dipahami; dan (3) penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara bertahap seiring berkembangnya data di lapangan hingga diperoleh temuan yang jenuh dan dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan**

**Kemampuan dan Keahlian Karyawan.** Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin membekali karyawan baru dengan pengarahan kerja secara langsung dari atasan maupun pendampingan dari karyawan senior selama kurang lebih satu minggu hingga karyawan tersebut mampu memahami tugasnya. Syarat utama yang ditekankan perusahaan bukan semata latar belakang pendidikan formal, melainkan niat kerja, kejujuran, kemampuan mengoperasikan komputer, serta ketelitian, dengan jenjang pendidikan minimal SMA. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan pengembangan kemampuan dan keahlian karyawan di perusahaan telah sesuai dengan teori, yaitu semakin baik kemampuan dan keahlian karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

**Motivasi Kerja.** Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja karyawan PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin cenderung didorong oleh faktor internal, yaitu kebutuhan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Motivasi tersebut turut didukung oleh kebijakan perusahaan yang fleksibel serta pemberian tunjangan hari raya dan bingkisan menjelang hari besar keagamaan. Namun demikian, sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi akibat kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Secara keseluruhan, motivasi kerja di perusahaan ini telah berjalan sesuai dengan teori motivasi, khususnya motivasi yang bersumber dari kebutuhan ekonomi dan rasa aman.

**Kepemimpinan.** Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Foreman PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin cenderung fleksibel, komunikatif, dan tidak membebani karyawan, disertai dengan pemberian kepercayaan serta apresiasi berupa timbal balik ketika kinerja perusahaan meningkat. Karyawan menilai gaya kepemimpinan tersebut membuat mereka merasa nyaman dan loyal dalam bekerja. Pola kepemimpinan yang ditemukan di lapangan ini mengarah pada karakteristik kepemimpinan transaksional yang menekankan hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan.

**Budaya Organisasi.** Budaya kerja di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin dibangun atas dasar kekeluargaan, di mana permasalahan di lingkungan kerja diselesaikan secara musyawarah. Meskipun suasana kerja relatif fleksibel dan tidak kaku, perusahaan tetap menerapkan aturanaturan dasar terkait kedisiplinan waktu kehadiran. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan telah sesuai dengan teori budaya organisasi yang efektif, yaitu memadukan nilai kebersamaan dengan aturan perilaku yang jelas.

**Kepuasan Kerja.** Karyawan menyatakan tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi karena upah yang diterima dinilai sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan, ditambah dengan fasilitas tunjangan hari raya dan hak cuti selama 12 hari sesuai ketentuan pemerintah. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan kepuasan kerja di perusahaan telah sejalan dengan teori, di mana kesesuaian antara imbalan dan beban kerja menjadi faktor utama terciptanya kepuasan kerja karyawan.

**Disiplin Kerja.** Berbeda dengan kelima aspek sebelumnya, disiplin kerja masih menjadi persoalan

utama di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat, dengan waktu kehadiran yang seharusnya pukul 08.00 namun baru terealisasi pada pukul 08.30, disertai berbagai alasan ketidakhadiran yang bervariasi. Upaya penegakan aturan secara lisan maupun tertulis oleh pimpinan belum sepenuhnya efektif menekan tingkat pelanggaran disiplin. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja di perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan teori, dan pimpinan perlu bersikap lebih tegas dalam penegakan aturan.

### **Dampak Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan**

**Kompensasi.** PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan, bonus tahunan, tunjangan hari raya, libur bersama, serta cuti 12 hari. Bentuk kompensasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja sekaligus menjamin kesejahteraan karyawan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan kompensasi di perusahaan telah memadai dan sesuai dengan teori kompensasi, karena mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan sekaligus mendorong motivasi kerja.

**Karier.** Jenjang karier di PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin diberikan berdasarkan tingkat pendidikan dan kinerja karyawan, di mana promosi jabatan berjenjang dapat diperoleh sesuai dengan keahlian dan penilaian atasan terhadap kinerja individu. Manajemen karier yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan teori, yaitu sebagai proses berkelanjutan untuk mengembangkan dan memonitor tujuan karier individu sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi dalam jangka panjang.

### **Pembahasan**

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa dari enam faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019), lima di antaranya—kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja—telah diterapkan dengan baik oleh PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin dan sejalan dengan kajian teoritis. Satu-satunya aspek yang masih menjadi kendala adalah disiplin kerja, yang tercermin dari tingginya angka keterlambatan dan lemahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Kondisi ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa disiplin kerja sering menjadi aspek yang paling sulit dikendalikan dibandingkan faktor-faktor kinerja lainnya, karena berkaitan erat dengan kesadaran dan tanggung jawab pribadi karyawan.

Dari sisi dampak kinerja, penerapan kompensasi dan jenjang karier di perusahaan telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan serta motivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Namun demikian, tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik, strategi peningkatan kinerja secara keseluruhan belum dapat berjalan optimal. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja yang seharusnya diterapkan oleh PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin adalah dengan memperkuat penegakan aturan disiplin secara konsisten, misalnya melalui pemberian sanksi yang jelas dan terukur bagi karyawan yang melanggar, tanpa mengurangi pola kepemimpinan yang fleksibel dan komunikatif yang telah terbukti efektif membangun kenyamanan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin melalui aspek kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja telah dijalankan dengan baik, kecuali pada aspek disiplin kerja yang masih menunjukkan banyak karyawan datang terlambat dan belum sepenuhnya menaati peraturan yang berlaku. Adapun dampak dari strategi peningkatan kinerja melalui kompensasi dan jenjang karier juga telah dilaksanakan dengan baik, yang ditunjukkan dengan pemberian kompensasi berupa BPJS Ketenagakerjaan, bonus, dan tunjangan hari raya, serta sistem jenjang karier yang disesuaikan dengan pendidikan dan kinerja karyawan.

Sebagai saran, pimpinan PT Asuransi Astra Buana Banjarmasin perlu bersikap lebih tegas dalam menegakkan aturan disiplin kerja, termasuk merumuskan kebijakan atau sanksi yang jelas bagi karyawan yang melanggar. Di sisi lain, karyawan juga diharapkan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pribadi terhadap kedisiplinan kerja mengingat hak-hak mereka telah dipenuhi secara memadai oleh perusahaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dengan pendekatan kuantitatif guna mengukur secara statistik pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy Marbawi. Manajemen Sumber Daya Manusia, Aceh : Universitas Malikussaleh, 2021.
- Fred, Forest, Manajemen Strategik. Jakarta : Salemba Empat, 2021.
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2021.
- Mattala Rismawati. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta : Celebes Media Perkasa, 2023.
- Prihantoro Agung. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen, Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2019.
- Priyono, Marnis. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2020.
- Semiwan Conny R. Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta : Grasindo, 2019.
- Sutrisno Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana, 2019.
- Surjarweni Wiratna. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustakabaru Press, 2019.
- Umi Farida, Sri Hartono. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo : UNMUH Ponorogo PRESS, 2021.
- Warella Samuel Y. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Yunus Eddy. Manajemen Strategis. Yogyakarta : Andi Offset, 2021.
- Bahrumi Suganda, “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung” Skripsi, Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2023
- Fathah Nur Janah, “Staretki Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Patroman” Skripsi, Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021.
- Husnul Afifah, “Peningkatan Kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur” Skripsi, Surabaya :Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020.
- Nanang Yogi Anggoro Putro, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Jasa Outsourcing PT. ASH cabang madiun)” skripsi,

- Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Perseroan Medan)” Skripsi, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019.
- Rina Rizki Siregar, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan”, Skripsi, Medan: Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara Medan, 2023.
- Sofian Wahyu Anggoro, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDO Gula Plastik di Sragen” Skripsi, Surabaya: Universitas Bhayangkara, 2019.
- Sulia Megarani, “starategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta” Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Tiara Khairunisa, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Vita Medika, Kabupaten Lampung Timur”, Skripsi, Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2017
- Warniati, “Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manaaajemen Syariah)” Skripsi, Parepare: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare, 2023.
- Zeni Rofia Wardani, “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo”, Skripsi, Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.