

## Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Suwarni Nainggolan<sup>1</sup>, Nopitri Zega<sup>2</sup>, Irma Marpaung<sup>3</sup>, Jestri Nainggolan<sup>4</sup>, Audrey M. Siahaan<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas HKBP Nommensen, Medan

E-mail: [suwarni.nainggolan@student.uhn.ac.id](mailto:suwarni.nainggolan@student.uhn.ac.id)<sup>1</sup>, [nopitri.zega@student.uhn.ac.id](mailto:nopitri.zega@student.uhn.ac.id)<sup>2</sup>,  
[irmamarpaung@student.uhm.ac.id](mailto:irmamarpaung@student.uhm.ac.id)<sup>3</sup>, [audreysiahaan@uhn.ac.id](mailto:audreysiahaan@uhn.ac.id)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 30 Desember 2024

Revised: 18 Januari 2025

Accepted: 22 Januari 2025

**Keywords:** Kinerja,  
Manajemen, Strategik

***Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. Manajemen strategik yang efektif dapat memberikan arah yang jelas, memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas karyawan. Pendekatan strategik yang tepat melibatkan perencanaan, implementasi, serta evaluasi kebijakan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi, dan pengembangan kompetensi karyawan. Dengan menggunakan metode studi kasus dan analisis data kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang berfokus pada pengembangan SDM, komunikasi yang efektif, serta penilaian kinerja yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran manajer dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi umpan balik yang konstruktif untuk menciptakan kinerja yang optimal.*

### PENDAHULUAN

Dunia kerja, merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas dunia kerja, baik didalam Perusahaan maupun organisasi. Menurut Anoraga (2009) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak di capainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada sasatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi tercapainya tujuan-tujuan itu orang terdorong melakukan suatu aktifitas yang disebut kerja.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja pegawai, Dimana tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut para ahli, sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di suatu organisasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga dapat diartikan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Berkaitan dengan itu, untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang

menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi, namun juga selaku pelaku keberhasilan organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan –kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka Perusahaan perlu mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah. Karyawan juga dapat diartikan sebagai orang yang menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, instansi, atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mondy (2008), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Menurut Mondy dan Noe, manfaat penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan sumber daya manusia, dan memberikan kompensasi yang adil. Salah satu kunci yang harus dimiliki dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menerapkan manajemen stratejik. Setiap organisasi dituntut agar dapat menentukan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Philip Kotler (2009): Manajemen strategis adalah proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

## **LANDASAN TEORI**

Akuntansi manajemen strategik merupakan suatu pendekatan dalam akuntansi yang berfokus pada penyediaan informasi yang berguna bagi menejer dalam merencanakan, mengimplentasikan, dan mengevaluasi strategi bisnis guna mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Akuntansi manajemen merupakan sistem informasi yang dirancang untuk memberikan data dan analisis yang diperlukan oleh manajer. Dunia kerja, merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas dunia kerja, baik didalam Perusahaan maupun organisasi. Menurut Anoraga (2009) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak di capainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi tercapainya tujuan-tujuan itu orang terdorong melakukan suatu aktifitas yang disebut kerja.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja pegawai, Dimana tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut para ahli, sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di suatu organisasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

.....

SDM juga dapat diartikan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Berkaitan dengan itu, untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi, namun juga selaku pelaku keberhasilan organisasi.

Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan –kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Strategi peningkatan kinerja adalah cara Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka Perusahaan perlu mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah. Karyawan juga dapat diartikan sebagai orang yang menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, instansi, atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mondy (2008), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Menurut Mondy dan Noe, manfaat penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan sumber daya manusia, dan memberikan kompensasi yang adil. Salah satu kunci yang harus dimiliki dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menerapkan manajemen strategik. Setiap organisasi dituntut agar dapat menentukan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Philip Kotler (2009): Manajemen strategis adalah proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam pengambilan keputusan strategi. Menurut Robbins & Coulter (2005) kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil yang diinginkan oleh organisasi, baik dalam hal efisiensi maupun efektivitas, untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti profitabilitas, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggan. Davidson (2001) kinerja perusahaan merujuk pada pencapaian hasil yang diharapkan dalam berbagai aspek operasional perusahaan, yang diukur dengan menggunakan indikator-indikator keuangan dan non keuangan.

## **METODE PENELITIAN**

Terdapat 2 tahapan dari pelaksanaan penelitian ini, tahap pertama adalah penelitian deskriptif, dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik atau perilaku dari suatu populasi dengan menggunakan cara yang sistematis serta akurat. Pada tahap ini akan digambarkan sejauh mana derajat penerapan Manajemen Strategik oleh responden dan bagaimana tingkat Kinerja karyawan mereka. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang diambil adalah

.....

pengumpulan data sekunder

Metode Analisis Data Analisis deskriptif

Pada proses penelitian tahap pertama, untuk menjawab tujuan penelitian yang pertama, dilakukan diberikan kuesioner yang mengindikasikan tingkat penerapan responden terhadap Manajemen Strategik, dengan indikator (Sutanto, 2014): Visi dan Misi Perusahaan, Analisis (Internal), Analisis (Eksternal), Sumberdaya Lingkungan, Formulasi Strategi, Implementasi Strategi, Evaluasi Strategi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Identifikasi Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan:

Sebuah perusahaan harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas. Visi adalah pandangan jangka panjang tentang arah perusahaan, misi adalah alasan keberadaan perusahaan, dan tujuan adalah sasaran yang ingin dicapai. Pegawai harus memahami visi, misi, dan tujuan ini, sehingga mereka memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penetapan Strategi Organisasi:

Setelah visi, misi, dan tujuan ditetapkan, manajemen strategi membantu perusahaan untuk menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Strategi ini harus mencakup berbagai aspek, seperti strategi pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan keuangan. Seluruh pegawai harus terlibat dalam proses penetapan strategi ini agar mereka merasa memiliki bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan Karyawan dan Peningkatan Kompetensi:

Perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan peningkatan kompetensi. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan lainnya. Karyawan yang kompeten akan memiliki keterampilan yang lebih baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

Evaluasi dan Penilaian Kinerja: Perusahaan harus memiliki sistem evaluasi dan penilaian kinerja yang efektif untuk mengukur kinerja pegawai secara objektif. Dengan melakukan penilaian secara berkala. Perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu

---

ditingkatkan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang lebih lanjut.

Penggunaan sistem penghargaan dan pengakuan dapat dilakukan dengan cara:

- Memberikan penghargaan berupa bonus tunai, waktu istirahat yang dibayar, atau penghargaan lainnya
- Memberikan pengakuan berupa pujian atau pengakuan publik
- Memberikan pengakuan secara tepat waktu
- Memberikan pengakuan secara berkala
- Memberikan pengakuan secara publik atau privat

Manfaat dari sistem penghargaan dan pengakuan di antaranya:

---

- Memotivasi karyawan
- Membantu karyawan memenuhi atau melampaui sasaran
- Membantu membangun tim
- Membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif
- Memperkuat hubungan antara karyawan dan manajer
- Meningkatkan kepuasan karyawan
- Mengurangi pergantian staf

Komunikasi dan keterlibatan pegawai adalah proses yang saling menguntungkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Komunikasi yang baik dapat membantu karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

#### Komunikasi yang baik

- Membantu karyawan memahami kebijakan dan perubahan organisasi
- Memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat dan akurat
- Membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka
- Memungkinkan karyawan berbagi ide dan perspektif
- Membantu karyawan bekerja sama lebih baik

#### Keterlibatan pegawai

- Tingkat investasi yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya
- Tingkat antusiasme dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan
- Minat karyawan dalam berinovasi dan memecahkan masalah

#### Menghadapi Perubahan dan Inovasi:

Manajemen strategi juga harus mengantisipasi perubahan lingkungan dan melakukan inovasi untuk tetap bersaing di pasar yang selalu berubah. Pegawai harus didorong untuk beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi dalam menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja Perusahaan

## **KESIMPULAN**

Menerapkan manajemen strategid dalam tata kelola sumberdaya Perusahaan. Dengan tata Kelola manajemen yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan jangka pangajang dan meningkatkan daya saing pasar.

Dengan menetapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya dengan efektif dan mengembangkan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada pengembangan karyawan. Dukung karyawan dengan pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan yang relevan agar mereka dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya pastikan sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan harus adil dan transparan. Penghargaan (rewards) harus diberikan berdasarkan kinerja yang nyata dan konsisten, sehingga dapat memotivasi semua karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Sistem evaluasi kinerja yang baik dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, manajemen dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

---

**DAFTAR REFERENSI**

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2014). *Management Control Systems*. McGraw-Hill Education.
- Bhimani, A., & Langfield-Smith, K. (2007). *Performance Management: A Global Perspective*. Cengage Learning.
- Drury, C. (2018). *Management and Cost Accounting*. Cengage Learning.
- Garrison, R. H., Noreen, E. W., & Brewer, P. C. (2018). *Managerial Accounting*. McGraw-Hill Education.
- Hornngren, C. T., Sundem, G. L., & Stratton, W. O. (2013). *Introduction to Management Accounting*. Pearson.
- <https://ekonomimanajemen.com/pengertian-manajemen-strategi-menurut-para-ahli/>
- <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/viewFile/278/223>
- <https://www.scribd.com/document/715701797/RIMBA-VOL-2-NO-1-FEBRUARI-2024-HAL-225-237-1>
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2003). Coming Up Short on Nonfinancial Performance Measurement. *Harvard Business Review*, 81(11), 88-95.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press
-