
ANALISIS SINERGIS ANTARA PERENCANAAN MANAJEMEN STRATEGIK DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA ORGANISASI

Yulistira Sari¹, Aldi Setiawan², Besse Friska Marina³, Ahmad Mukhtar^{4*}

^{1,2,3,4}Institut Lamadukkelleng Sengkang, Indonesia

email korespondensi: ^{4}ahmadmuktamarku1221@gmail.com

ABSTRACT

In a highly competitive environment, strategic management planning and job satisfaction are crucial. The collaboration between the two can significantly enhance organizational performance. This study explores how the synergy between strategic management planning and job satisfaction can be optimized to achieve better organizational performance. The research method applied is a structured and comprehensive literature review. Data were collected from various literatures relevant to the research topic through a careful identification and selection process. The selected literature was analyzed using a comparative approach and critical analysis, involving the extraction of significant information to answer the research questions and deepen the understanding of key aspects related to the topic. This process aims to develop a deep theoretical understanding and significant practical implications. The research results show that the synergy between strategic management planning and job satisfaction plays an important role in optimizing organizational performance. Strategic planning provides clear direction and resource efficiency, while job satisfaction enhances loyalty and productivity. The integration of both creates a productive and adaptive work environment.

Keywords: *Strategic Management; Job Satisfaction; Organizational Performance.*

ABSTRAK

Dalam kondisi persaingan yang ketat, perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja sangat penting. Kolaborasi keduanya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana sinergi antara perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja dapat dioptimalkan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi pustaka yang terstruktur dan komprehensif. Data dikumpulkan dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian melalui proses identifikasi dan seleksi yang cermat. Literatur yang terpilih dianalisis menggunakan pendekatan komparatif dan analisis kritis, yang melibatkan ekstraksi informasi penting untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperdalam pemahaman tentang aspek-aspek kunci yang berkaitan dengan topik penelitian. Proses ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman teoritis yang mendalam serta implikasi praktis yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Perencanaan strategis memberikan arah yang jelas dan efisiensi sumber daya, sementara kepuasan kerja meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Integrasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

Kata Kunci: *Manajemen Strategik; Kepuasan Kerja; Kinerja Organisasi.*

PENDAHULUAN

Manajemen strategik, seperti yang dijelaskan oleh Wright, Kroll, dan Parnell (2012:25), adalah proses berkelanjutan yang melibatkan penetapan misi dan tujuan organisasi berdasarkan analisis lingkungan eksternal dan internalnya, serta pemanfaatan kekuatan dan penanganan kelemahan yang ada. Proses ini mencakup perumusan strategi yang sesuai, pelaksanaannya, serta penerapan kontrol strategis untuk memastikan bahwa strategi tersebut berhasil mencapai tujuannya.

Manajemen strategik merupakan proses dinamis yang mencakup penetapan visi dan misi, analisis lingkungan internal dan eksternal, serta perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi. Mereka menekankan bahwa keberhasilan manajemen strategik tidak hanya bergantung pada perumusan strategi yang tepat, tetapi juga pada pelaksanaan yang efektif dan pengendalian yang terus-menerus untuk memastikan tercapainya keunggulan kompetitif berkelanjutan (Nurchayyo & Wibowo, 2018).

Menurut Suryana (2019), manajemen strategik melibatkan proses perencanaan yang komprehensif dan berkesinambungan untuk menentukan arah dan tujuan organisasi. Proses ini mencakup analisis lingkungan eksternal dan internal, serta pemanfaatan kekuatan dan mitigasi kelemahan yang ada. Suryana menekankan pentingnya implementasi strategi yang efektif dan pengendalian strategis yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

Perencanaan manajemen strategik menjadi fondasi yang vital dalam manajemen strategik, karena mencakup langkah-langkah penting seperti menetapkan visi perusahaan, melakukan analisis mendalam terhadap faktor internal yang berfungsi sebagai kekuatan atau kelemahan, serta memahami faktor eksternal seperti peluang dan ancaman. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat merancang dan menerapkan strategi yang tepat serta memastikan pelaksanaan strategi tersebut melalui pengawasan yang efektif, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien.

Proses perencanaan mengarah pada serangkaian keputusan yang akan menentukan arah dan kualitas dari hasil akhir yang diharapkan. Proses ini harus mempertimbangkan semua sumber daya yang ada, termasuk modal dan keahlian yang dibutuhkan untuk menerapkan dan mengelola strategi dengan efektif. Proses perencanaan merupakan bagian penting dari manajemen strategi dan diharapkan dapat menghasilkan pilihan-pilihan yang akan membimbing organisasi dalam mencapai tujuannya dengan lebih baik, sambil memastikan bahwa sumber daya digunakan secara bijaksana dan efisien.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi, efisiensi, dan retensi karyawan, yang semuanya memiliki dampak langsung terhadap kinerja operasional dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal, yang pada gilirannya mengurangi tingkat turnover dan biaya rekrutmen, serta meningkatkan stabilitas dan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan budaya kerja yang positif, yang mendukung kolaborasi dan inovasi di tempat kerja. Hal ini memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan pasar dan lebih adaptif dalam menghadapi tantangan baru. Dengan demikian, mengintegrasikan perencanaan manajemen strategik yang efektif dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak hanya mendukung pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Dalam lingkungan yang terus berubah, kemampuan organisasi untuk bersaing dan bertahan tergantung pada banyak faktor. Dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah perencanaan strategik dan kepuasan kerja. Perencanaan strategik membantu organisasi menetapkan arah jangka panjang dan merumuskan strategi untuk mencapai visi dan misi tersebut. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional. Studi-studi sebelumnya telah mengindikasikan bahwa kedua faktor ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagai contoh, penelitian Hamdi dan Kusuma (2020) yang menyoroti praktik manajemen strategik di UKM Indonesia, dengan fokus pada peran teknologi informasi dalam mendukung strategi tersebut. Sementara Priyono dan Mulyono (2019) meneliti bagaimana integrasi antara perencanaan strategik dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi, dengan penekanan pada sektor jasa. Penelitian tersebut menemukan bahwa strategi yang baik harus disertai dengan upaya untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Berbeda dengan penelitian Hamdi dan Kusuma (2020) yang menyoroti UKM, serta Priyono dan Mulyono (2019) yang meneliti sektor jasa. Fokus penelitian ini adalah pada sinergi antara perencanaan strategik dan kepuasan kerja dalam berbagai jenis organisasi, bukan hanya pada UKM atau sektor jasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kedua faktor ini dapat diintegrasikan secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja organisasi di berbagai sektor. Dengan menggabungkan temuan dari berbagai studi sebelumnya, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana perencanaan strategik dan kepuasan kerja karyawan dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi.

Memahami bagaimana perencanaan strategik dan kepuasan kerja berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara perencanaan strategik, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi. Khususnya, penelitian ini akan menilai bagaimana penerapan strategi yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang memuaskan dapat memfasilitasi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah : Bagaimana sinergi antara perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja dapat mengoptimalkan kinerja organisasi?

METODE

Penelitian ini secara mendalam mengkaji sinergi antara manajemen strategik dan kepuasan kerja dalam mengoptimalkan kinerja organisasi melalui metode kajian pustaka. Proses ini melibatkan analisis kritis dan komparatif terhadap berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Setiap sumber dievaluasi dengan ketat, dan yang paling relevan dipilih untuk memperkuat fokus penelitian.

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah identifikasi literatur yang secara langsung berkaitan dengan tema penelitian. Proses ini tidak hanya mencakup pencarian umum, tetapi juga seleksi teliti terhadap literatur yang memberikan kontribusi substansial terhadap kerangka teori penelitian. Selanjutnya, dilakukan perbandingan sistematis antar literatur untuk mengevaluasi keabsahan dan relevansi konsep yang ditemukan.

Proses seleksi literatur yang paling relevan dilakukan berdasarkan evaluasi kualitatif terhadap kontribusi substantif dari setiap literatur. Setelah literatur yang relevan dipilih, data dianalisis secara mendalam melalui proses ekstraksi informasi. Analisis ini tidak hanya mencakup deskripsi data, tetapi juga mengupayakan pemahaman yang lebih dalam terhadap aspek-aspek kritis yang berhubungan dengan tema penelitian.

Metode library research yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan terstruktur dan komprehensif. Melalui proses identifikasi, komparasi, dan analisis literatur, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan temuan dan kesimpulan yang mendalam mengenai sinergi antara perencanaan strategis dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pendekatan ini memastikan bahwa seluruh data yang dikumpulkan dan dianalisis dapat memberikan wawasan yang signifikan dan mendukung tujuan utama penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Strategik

Manajemen strategik menggabungkan kedua konsep itu dengan menyusun rencana yang memanfaatkan proses manajemen dan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Melalui manajemen strategik, organisasi dapat mengidentifikasi visi dan misinya, menetapkan tujuan strategis, serta merancang dan menerapkan kebijakan yang efektif untuk mencapainya. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, formulasi strategi, implementasi, dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif di pasar (Wheelen & Hunger, 2018). Dengan demikian, manajemen strategik menjadi instrumen vital dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal melalui penggunaan sumber daya yang efisien dan strategi yang tepat guna.

Dalam praktiknya, manajemen strategik melibatkan serangkaian aktivitas, mulai dari analisis situasi internal dan eksternal organisasi, formulasi strategi, implementasi strategi, hingga evaluasi dan kontrol strategi yang telah dijalankan. Intinya, manajemen strategik adalah tentang membuat pilihan-pilihan strategis yang bijaksana dan mengimplementasikannya dengan cara yang efektif untuk memastikan organisasi berada pada jalur yang tepat menuju kesuksesan.

Manajemen strategik menggabungkan proses manajemen dan strategi untuk menciptakan peta jalan yang memungkinkan organisasi mencapai visi dan misinya. Proses ini tidak hanya melibatkan perencanaan jangka panjang tetapi juga adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dengan demikian, manajemen strategik menjadi instrumen vital dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal melalui penggunaan sumber daya yang efisien dan strategi yang tepat guna (Wheelen & Hunger, 2018).

Dalam dunia akademis, konsep manajemen strategik sering kali diungkapkan dengan berbagai istilah seperti "manajemen strategi", "manajemen strategik", "manajemen stratejik", dan "manajemen strategis" (Rothaermel, 2021). Meskipun terminologinya berbeda, esensi dari konsep ini tetap sama, yaitu serangkaian keputusan dan tindakan yang diambil oleh manajemen puncak untuk memastikan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Senada dengan itu, George A. Steiner (1979) dan John B. Miner (2007), mengemukakan bahwa manajemen strategik adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perumusan kebijakan atau strategi tingkat tinggi dalam organisasi serta implementasinya di seluruh organisasi.

Salah satu fokus utama dalam kajian manajemen strategik adalah mengevaluasi dampak penerapan konsep strategik terhadap keberlanjutan organisasi yang stabil. Dengan demikian,

manajemen strategik bertujuan tidak hanya untuk mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga memastikan keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Wheelen, Hunger, Hoffman, & Bamford, 2018, bahwa manajemen strategik tidak hanya mencakup perencanaan jangka panjang tetapi juga implementasi dan evaluasi strategi untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dan merespons perubahan lingkungan yang dinamis. Dalam konteks ini, manajemen strategik berfungsi sebagai alat penting yang mengarahkan organisasi menuju keberhasilan melalui pengambilan keputusan yang tepat dan tindakan yang terkoordinasi dengan baik.

Manajemen strategik berkaitan dengan proses perancangan rencana dan kebijakan strategis sebagai manifestasi dari strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka panjang maupun pendek. Tahapan perencanaan yang benar, yaitu Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi berkala, dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja, pencapaian, dan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, manajemen strategik adalah proses yang sangat penting bagi organisasi dalam menciptakan strategi yang tepat guna dan memiliki leverage untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Dalam perencanaan strategik, terdapat tiga tahapan penting yang harus dilakukan oleh organisasi ketika merencanakan strategi, yaitu perumusan strategi, implementasi atau penerapan strategi, dan evaluasi strategi.

Manajemen strategik adalah proses perencanaan dan pelaksanaan strategi yang disusun untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan dinamika lingkungan eksternal. Mereka menekankan pentingnya integrasi antara analisis lingkungan internal dan eksternal, formulasi strategi yang adaptif, serta implementasi yang efektif dan evaluasi berkelanjutan. Manajemen strategik yang diterapkan secara komprehensif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selaras dengan visi dan misi organisasi serta mampu merespons perubahan lingkungan secara cepat dan tepat (Sari dan Hidayat, 2020).

Manajemen strategik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui strategi yang dirancang dengan baik, organisasi dapat meningkatkan laba, menguasai pangsa pasar, menciptakan keunggulan kompetitif, serta meningkatkan kemakmuran atau hasil pengembalian bagi pemegang saham. Manajemen strategik sebagai sebuah proses yang berkelanjutan terdiri atas langkah-langkah berikut: (1) Mengembangkan visi yang jelas dan menerjemahkannya dalam pernyataan misi yang bermakna; (2) Menilai kekuatan dan kelemahan organisasi; (3) Mengamati lingkungan sekitar untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang mungkin dihadapi oleh organisasi; (4) Mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan kunci organisasi; (5) Menganalisis persaingan; (6) Menyusun sasaran dan tujuan organisasi; (7) Merumuskan berbagai alternatif strategi dan memilih strategi yang tepat; (8) Menerjemahkan rencana strategi ke dalam rencana tindakan; dan (9) Menentukan pengendalian yang tepat.

Sementara menurut Krisnandi et al. (2019), manajemen strategik adalah proses yang melibatkan lima tahapan utama: analisis lingkungan, penetapan misi dan tujuan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian. Proses ini dirancang untuk membantu organisasi mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang, mengatasi ancaman, serta menggunakan sumber daya secara optimal guna mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ini mencakup berbagai perasaan yang dimiliki pegawai mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap keseluruhan terhadap pekerjaan mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima oleh pekerja dan penghargaan yang mereka yakini seharusnya mereka peroleh (Afandi, 2018:73).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, kerja sama antar karyawan, serta faktor-faktor fisik dan psikologis. (Sutrisno, 2019:74). Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

Wibowo (2016:415) menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer. Oleh karena itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini diperoleh melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai suatu bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor ini dalam peranannya memberikan kepuasan bergantung pada pribadi masing-masing individu. Menurut Blum dalam As'ad (2008), faktor-faktor yang memberikan kepuasan meliputi: (1) Faktor individual, termasuk umur, kesehatan, dan harapan; (2) Faktor sosial, mencakup hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; dan (3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, dan perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Berbeda dengan pendapat Blum, Gilmer dalam As'ad (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju: Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja: Faktor ini penting sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Rasa aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji: Gaji yang memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja hanya dengan jumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen: Perusahaan dan manajemen yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan (supervisi): Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan: Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu yang sulit atau mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kecelakaan.

7. Kondisi kerja: Yang termasuk dalam kondisi kerja adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja.
8. Komunikasi: Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen sering menjadi alasan untuk menyukai jabatannya.

Sementara menurut Sutrisno (2019), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa aspek utama. Pertama, faktor psikologis, memainkan peran penting karena berhubungan langsung dengan aspek kejiwaan pekerja seperti minat, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. Ketentrangan dalam bekerja juga termasuk dalam faktor ini, yang dapat memengaruhi seberapa puas seorang pekerja dengan pekerjaannya. Kedua, faktor sosial melibatkan interaksi antara pekerja dengan atasan dan rekan kerja. Interaksi sosial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, faktor fisik mencakup kondisi fisik pekerja dan lingkungan kerja, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta kondisi ruang kerja yang meliputi suhu, pencahayaan, dan sirkulasi udara. Faktor ini juga mempertimbangkan kesehatan dan usia pekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan mereka. Terakhir, faktor finansial mencakup aspek jaminan dan kesejahteraan pekerja, termasuk sistem gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan peluang untuk promosi. Faktor finansial yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja Organisasi

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja adalah hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini mencerminkan bagaimana berbagai elemen dalam organisasi bekerja secara sinergis untuk mencapai target yang telah ditetapkan, baik dalam hal efisiensi operasional, kepuasan pemangku kepentingan, maupun pencapaian finansial.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya, yang dapat diukur dari sejauh mana organisasi tersebut memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009:7). Menurut Baban Sobandi, kinerja organisasi mencakup pencapaian dalam periode tertentu yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, dan impact (Sobandi, 2006:176). Sobandi menekankan bahwa indikator kinerja ini penting untuk memahami efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, serta bagaimana organisasi dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para pemangku kepentingan.

Kinerja dalam organisasi merupakan cerminan dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Para pegawai negeri sipil sering kali tidak memperhatikan hal-hal ini, kecuali ketika situasi sudah sangat buruk. Terlalu sering, aparaturnegera tidak menyadari betapa buruknya kinerja yang mereka tunjukkan, sehingga berakibat pada penurunan kinerja organisasi yang serius dalam instansi pemerintahan mereka. Dalam teori kinerja organisasi yang disampaikan oleh Agus Dwiyanto dalam bukunya yang berjudul "Reformasi Birokrasi Publik di

Indonesia," dijelaskan bahwa kinerja organisasi adalah indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi dari upaya pencapaian tujuan organisasi (Dwiyanto, A, 2006).

Berbeda dengan Bernardin dan Russel dalam Keban (2004:192) yang mengartikan kinerja sebagai "the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period." Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh keduanya adalah catatan tentang hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Sedangkan Suyadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai "performance," yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Nogi (2005:175) menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat tersebut, Encyclopedia of Public Administration and Public Policy dalam Keban (2004:193) juga menyebutkan bahwa kinerja dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Nogi, 2005:180), sebagai berikut: (1) Struktur organisasi, yang mencakup hubungan internal terkait dengan fungsi-fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi; (2) Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi; (3) Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal; (4) Sistem informasi manajemen, yang berkaitan dengan pengelolaan data dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi; (5) Sarana dan prasarana, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Prawirosentoso (1999, 27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja organisasi dinilai berdasarkan dua ukuran utama: efektivitas dan efisiensi. Efektivitas diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi sering menjadi tantangan. Sebuah organisasi dianggap efektif jika tujuan-tujuan yang direncanakan dapat dicapai sesuai kebutuhan. Di sisi lain, efisiensi terkait dengan jumlah pengorbanan atau sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan distribusi wewenang dan tanggung jawab di antara para anggotanya. Dengan demikian, setiap peserta dalam organisasi memiliki peran yang jelas dan bertanggung jawab untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, otoritas dan tanggung jawab didistribusikan dengan jelas dan tidak ada tumpang tindih tugas. Setiap individu dalam organisasi mengetahui hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dalam otoritas dan tanggung jawab ini mendukung kinerja individu dalam organisasi. Kinerja yang optimal akan terwujud apabila

individu memiliki komitmen terhadap organisasi dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab memastikan bahwa setiap orang memiliki pemahaman yang tepat tentang peran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan sikap hormat yang dimiliki oleh individu terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin mencakup ketaatan dan penghormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan individu. Ketika peraturan atau ketentuan dalam organisasi diabaikan atau sering dilanggar, hal ini menunjukkan adanya disiplin yang buruk pada individu tersebut. Sebaliknya, ketika individu mematuhi ketentuan organisasi, hal ini mencerminkan kondisi disiplin yang baik. Disiplin yang baik dalam organisasi menunjukkan komitmen individu terhadap aturan dan tujuan organisasi, serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

4. Inisiatif

Inisiatif individu berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas dalam merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif yang muncul harus mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan yang baik. Atasan yang buruk cenderung menghambat inisiatif bawahan, terutama jika mereka kurang menyukai bawahan tersebut. Jika atasan selalu menghambat inisiatif tanpa memberikan alasan yang jelas dan mendukung, organisasi akan kehilangan energi atau dorongan untuk maju. Dengan demikian, inisiatif dari individu dalam organisasi merupakan pendorong kemajuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan secara lebih efektif. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor tersebut sangat penting untuk memastikan kinerja organisasi yang optimal.

Pengaruh Perencanaan Manajemen Strategik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi

1. Pengaruh Perencanaan Manajemen Strategik terhadap Kinerja Organisasi

Perencanaan adalah fungsi utama dalam manajemen yang memastikan organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan membantu menetapkan arah yang jelas, mengurangi ketidakpastian, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya (Mintzberg, 1994). Selain itu, perencanaan mendorong inovasi dan kreativitas, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik (Stoner et al., 2013). Dengan perencanaan yang baik, organisasi dapat mengkoordinasikan kegiatan, meningkatkan efisiensi operasional, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi (Robbins & Coulter, 2018).

Perencanaan strategis adalah alat kepemimpinan dan suatu proses. Proses ini menentukan apa yang diinginkan organisasi di masa depan dan bagaimana usaha mencapainya, serta menjelaskan sasaran-sasaran yang harus dicapai. Lebih dari itu, perencanaan strategis merupakan proses dalam pengambilan keputusan strategis, menawarkan metode untuk merumuskan dan

mengimplementasikan keputusan strategis, serta mengalokasikan sumber daya untuk mendukung unit kerja dan berbagai tingkatan dalam organisasi.

Perencanaan dalam manajemen strategik adalah proses yang melibatkan penetapan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi, serta pengembangan strategi untuk mencapainya. Perencanaan ini mencakup analisis mendalam terhadap faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Melalui perencanaan strategis, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk pertumbuhan dan inovasi, mengatasi kelemahan internal, dan mengantisipasi serta merespons perubahan lingkungan eksternal dengan efektif (Mintzberg, 1994). Selain itu, perencanaan strategis memastikan penggunaan sumber daya secara optimal dan efisien, serta memfasilitasi koordinasi antar departemen untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memiliki rencana strategis yang jelas dan terstruktur, organisasi dapat menetapkan prioritas, mengarahkan upaya, dan mengukur kemajuan secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar (Robbins & Coulter, 2018).

Manajemen strategik mengintegrasikan perencanaan strategis ini dengan implementasi dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Dengan perencanaan strategis yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi peluang baru, menanggapi tantangan dari lingkungan, serta memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Hal ini memastikan bahwa setiap langkah yang diambil oleh organisasi bukan hanya reaktif, tetapi juga proaktif dalam menghadapi perubahan dan peluang yang ada (Wheelen & Hunger, 2018). Dengan demikian, manajemen strategik membantu organisasi tetap berada di jalur yang tepat menuju kesuksesan.

Penyusunan perencanaan strategis terdiri dari tiga tahap utama: diagnosis, perencanaan, dan penyusunan dokumen rencana. Dalam hal ini, rumusan tidak perlu terlalu tebal agar mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh tim manajemen secara fleksibel. Penyusunan rencana strategis dapat dilakukan segera setelah kajian menghasilkan temuan yang relevan (Bryson, 2018).

Penyusunan perencanaan strategis meliputi tiga tahap utama: diagnosis, perencanaan, dan penyusunan dokumen rencana (Bryson, J. M. (2018) :

- a. Tahap Diagnosis: Tahap ini dimulai dengan pengumpulan berbagai informasi yang relevan untuk perencanaan. Informasi tersebut digunakan sebagai bahan kajian untuk memahami kondisi internal dan eksternal organisasi. Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) sering digunakan dalam tahap ini untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, serta peluang dan ancaman yang ada.
- b. Tahap Perencanaan: Setelah analisis dilakukan, tahap perencanaan dimulai dengan menetapkan visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini memberikan arah dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh organisasi. Selanjutnya, tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi tersebut. Strategi-strategi utama dan inisiatif strategis dikembangkan untuk mencapai tujuan ini, mencakup berbagai aspek seperti pengembangan produk, peningkatan efisiensi operasional, dan ekspansi pasar.
- c. Tahap Penyusunan Dokumen Rencana: Tahap akhir adalah penyusunan dokumen rencana strategis. Dokumen ini merangkum semua temuan dari tahap diagnosis dan perencanaan, serta menetapkan langkah-langkah konkret yang akan diambil. Dalam hal ini, rumusan tidak perlu terlalu tebal agar mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh tim manajemen secara fleksibel. Penyusunan rencana strategis dapat dilakukan segera setelah kajian menghasilkan

temuan yang relevan. Dokumen ini mencakup tujuan jangka pendek dan panjang, serta indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPIs) untuk memantau kemajuan.

Dalam keseluruhan proses ini, penting untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) untuk memastikan bahwa rencana yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan harapan semua pihak terkait. Dengan demikian, perencanaan strategis tidak hanya menjadi pedoman bagi tindakan organisasi, tetapi juga alat untuk meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan komitmen di antara semua anggota organisasi.

Strategi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut berbagai ahli di Indonesia, manajemen strategis yang baik mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen strategis yang efektif membantu organisasi mencapai tujuan dan menyesuaikan rencana sesuai kebutuhan, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Fraser Sherman menjelaskan bahwa manajemen strategis yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi karena strategi yang efektif membantu mencapai tujuan organisasi dan menyesuaikan rencana sesuai kebutuhan (Sherman, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, Montagno, dan Firenze menunjukkan bahwa penggunaan berbagai strategi operasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Mereka menemukan bahwa penerapan strategi yang tepat membawa manfaat besar bagi organisasi, meskipun penambahan strategi lebih lanjut tidak selalu memberikan peningkatan kinerja yang signifikan (Ahmed et al., 1996). Selain itu, penelitian dari BINUS University (2022) menegaskan pentingnya strategi manajemen yang komprehensif dan adaptif untuk mengatasi tantangan persaingan dan perubahan pasar yang dinamis, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Wayan Ray (2023) di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta menemukan bahwa perencanaan strategik yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan strategi yang terencana, organisasi dapat menetapkan tujuan yang jelas, mengalokasikan sumber daya dengan efisien, dan menghadapi perubahan lingkungan eksternal dengan lebih siap.

Penelitian dari BINUS University (2022) mengungkapkan bahwa penerapan manajemen strategik yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan daya saing di pasar yang dinamis. Organisasi yang menerapkan perencanaan strategik secara baik mampu mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Dengan adanya strategi yang jelas dan terukur, setiap unit atau bagian dalam organisasi dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, perencanaan strategik juga memungkinkan organisasi untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif, mengidentifikasi peluang baru, serta beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Perencanaan strategik mencakup berbagai langkah penting seperti analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), penetapan visi dan misi, serta penyusunan rencana tindakan yang konkret. Semua ini membantu organisasi dalam menciptakan nilai tambah, meningkatkan produktivitas, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan strategik tidak hanya membantu dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang di tengah persaingan yang ketat dan kondisi pasar yang penuh ketidakpastian.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian dari berbagai ahli menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

a. Meningkatkan Produktivitas

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi karena mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Kondisi ini diperkuat oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kebijakan manajemen yang adil. Fitriya dan Kustini (2023) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka, produktivitas meningkat secara keseluruhan (Kuncorowati & Supardin, 2024).

Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang puas lebih berkomitmen untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan. Penelitian oleh Hermana et al. (2023) di PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menekankan pentingnya kondisi kerja yang mendukung dalam menciptakan lingkungan yang produktif. Selain itu, penelitian Novanda et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda, menunjukkan bahwa organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan.

b. Mengurangi Turnover dan Absensi

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat turnover dan absensi yang lebih rendah, yang secara langsung menguntungkan organisasi. Turnover yang rendah mengurangi biaya yang berkaitan dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, absensi yang rendah memastikan keberlanjutan operasional tanpa gangguan. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka lebih mungkin untuk tetap bertahan dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan. Hermana et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado, menekankan bahwa kebijakan manajemen yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Kuncorowati & Supardin, 2024).

Selain mengurangi turnover dan absensi, kepuasan kerja yang tinggi juga meningkatkan loyalitas karyawan, yang esensial untuk stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, bekerja lebih keras, dan berusaha lebih untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian oleh Purwati (2023) di Kantor Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Aceh menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, di mana pegawai yang puas dan berkomitmen menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi (Kuncorowati & Supardin, 2024).

Selain itu, penelitian oleh Novanda et al. (2023) juga menegaskan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Kuncorowati & Supardin, 2024).

c. Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Novanda et al. (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Kuncorowati & Supardin, 2024).

Penelitian oleh Kuncorowati dan Supardin (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kombinasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Karyawan yang merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi mereka menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga keseluruhan kinerja organisasi, menciptakan siklus positif yang menguntungkan bagi keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi

d. Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis

Kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik, yang dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kesejahteraan psikologis yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa mengalami kelelahan emosional atau burnout. Penelitian Purwati (2023) di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh menemukan bahwa kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin merasa termotivasi dan setia kepada organisasi, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Kuncorowati & Supardin, 2024).

Kesejahteraan psikologis yang meningkat juga dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih jarang mengambil cuti sakit dan lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada stabilitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa

dihargai dan dipenuhi kebutuhannya, berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja adalah langkah strategis yang dapat diambil oleh manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus fokus pada meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga memastikan kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang.

Penelitian dari para ahli mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karir memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya akan melihat peningkatan dalam kinerja karyawan dan secara keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk fokus pada strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Meskipun banyak manfaat dari kepuasan kerja, organisasi sering menghadapi tantangan dalam mencapainya. Faktor-faktor seperti kebijakan manajemen yang tidak adil, kondisi kerja yang buruk, dan kurangnya kesempatan pengembangan karir dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menyediakan peluang pengembangan karir.

KESIMPULAN

Perencanaan strategis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan menetapkan visi, misi, dan tujuan yang jelas, serta merumuskan strategi yang tepat, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara efisien dan merespons perubahan lingkungan eksternal dengan lebih efektif. Ini memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil selaras dengan tujuan jangka panjang, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, termotivasi, dan loyal, yang mengurangi tingkat turnover dan absensi. Kepuasan kerja yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi operasional dan stabilitas organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Sinergi antara perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja dapat mengoptimalkan kinerja organisasi secara signifikan. Perencanaan strategis memberikan arah dan struktur yang diperlukan, sementara kepuasan kerja memastikan karyawan berkomitmen dan produktif. Integrasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan produktif, memungkinkan organisasi untuk mencapai kinerja optimal dan mempertahankan keberlanjutan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Ahmed, N.U., Montagno, R.V., & Firenze, R.J. (1996). Operations strategy and organizational performance: an empirical study. *International Journal of Operations & Production Management*, 16(5), 41-53. DOI: (<https://doi.org/10.1108/01443579610113933>)
- Armstrong, M. (2020). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page
- Badruddin, S, Tenreng, M, Mukhtar, A. (2023). *Golden Visa For Foreign Investors in Indonesian Economy Development*, Moldova : Lambert Academy Publishing
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Binus University. (2022) Pengaruh Manajemen Strategi terhadap Kinerja, diakses dari : <https://sis.binus.ac.id/2022/03/16/pengaruh-manajemen-strategi-terhadap-kinerja/>
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. Jossey-Bass.
- Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48-54.
- Hamdi, H., & Kusuma, A. (2020). Strategic Management Practices in Indonesian SMEs: Challenges and Opportunities. *Jurnal Manajemen Strategis*, 25(4), 215-230.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Keban, Y. T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Krisnandi, Y. et al. (2019). Proses Manajemen Strategik: Analisis, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 25(2), 111-119.
- Kuncorowati, H, Supardin, L. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunimika*, 8(1), DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i1.12421>
- Miner, J. B. (2007). *Organizational Behavior 4: From Theory to Practice*. Routledge.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Free Press.
- Mukhtar, A., Setiawan, A., Saputra, D., & Sumardi, A. K. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(1), 48-64.
- Nogi, H. (2005). *Manajemen Kinerja Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Novanda, A., Hadi, S., & Budiarmo, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Pemuda). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 373-383.
- Nurchayyo, R., & Wibowo, M. A. (2018). Strategic Management in Achieving Sustainable Competitive Advantage in Indonesian Manufacturing Companies. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(2), 123-140.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Kinerja: Panduan Bagi Pengawas dan Manajer*. Jakarta: BPFE.
- Priyono, A., & Mulyono, H. (2019). Integrating Strategic Management and Employee Satisfaction for Enhanced Organizational Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 85-100.
- Purwati, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(2), 522-529.
- Raymundus I. Wayan Ray (2023). Perencanaan Manajemen Strategis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, Universitas Bunda Mulia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rothaermel, F. T. (2021). *Strategic Management*. McGraw-Hill Education.
- Sampe, F, dkk. (2024). *Manajemen Kepemimpinan, Agama : Tri Edukasi Ilmiah*
- Sari, D. K., & Hidayat, R. (2020). Peran Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(3), 135-150.
- Setiawan, B., & Widodo, T. (2021). The Role of Strategic Management in Achieving Competitive Advantage in Indonesian Service Industries. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 145-160.
- Sherman, F. (2021). The Impact of Strategic Management on Organizational Performance. *Small Business Chron.com*. Retrieved from [Chron.com](<https://smallbusiness.chron.com/impact-strategic-management-organizational-performance-52882.html>).
- Steiner, G. A. (1979). *Strategic Planning: What Every Manager Must Know*. Free Press.
- Sobandi, B. (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2013). *Management*. Prentice Hall.
- Surjadi, D. (2009). *Manajemen Kinerja Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suryana, Y. (2019). Manajemen Strategis dalam Konteks Bisnis di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(3), 102-115.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability*. Pearson.