



Peran Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Aidha Safitri¹, Desca Sherly Ramandita Gunari², Fatwa Dini³, Iwan Fatoni⁴, Nike Kumalasari⁵

^{1,2,3,4} Universitas Siber Asia, Indonesia

Email : safitriaidha@gmail.com , descasherly@gmail.com , Fatwa.dini@gmail.com ,
iwanfatoni7@gmail.com , niiekumalasari@gmail.com

Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi

✉ safitriaidha@gmail.com

History:

Submitted: 11-02-2026

Revised: 11-02-2026

Accepted: 11-02-2026

Keyword:

Strategic management and employee performance

Kata Kunci:

Manajemen strategi dan kinerja karyawan

Abstract

The success of strategic management implementation depends heavily on the quality of the human resources responsible for implementing it. Employees are the key actors in translating strategic plans into concrete actions. Without optimal employee performance support, well-formulated strategies will not deliver maximum results. Organizations need to ensure that every strategic policy adopted drives increased employee productivity, motivation, and work commitment. This study aims to determine the role of strategic management in improving employee performance. The study employed a systematic literature review (SLR) method, an approach that involves in-depth and analytical review of various information sources, such as journals, scientific articles, and official websites, ensuring the data obtained is relevant to the research focus. The results indicate that strategic management plays a consistent and significant role in improving performance, both at the employee and organizational levels. When strategies are formulated systematically, implemented appropriately, and evaluated periodically, organizations are able to achieve their targets more effectively. Effective strategy implementation has also been shown to encourage employee engagement, clarify work direction, and ensure alignment between individual and organizational goals

Abstrak

Keberhasilan implementasi manajemen strategi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Karyawan merupakan aktor utama dalam menerjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan nyata. Tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal, strategi yang telah dirumuskan dengan baik tidak akan mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi perlu memastikan bahwa setiap kebijakan strategis yang diambil mampu mendorong peningkatan produktivitas, motivasi, dan komitmen kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review (SLR), yakni suatu pendekatan yang dilakukan melalui penelaahan secara mendalam dan analitis terhadap berbagai sumber informasi, seperti jurnal, artikel ilmiah, serta laman resmi, sehingga data yang diperoleh memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategik memiliki peran yang konsisten dan signifikan dalam meningkatkan kinerja, baik pada level pegawai maupun organisasi. Ketika strategi dirumuskan secara sistematis, diimplementasikan dengan tepat, serta dievaluasi secara berkala, maka organisasi mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih efektif. Penerapan strategi yang baik juga terbukti mendorong keterlibatan pegawai, memperjelas arah kerja, serta memastikan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi



Copyright © 2026 by
JurnalRiset

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

 <https://doi.org>

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan sarat dengan ketidakpastian menuntut organisasi untuk memiliki arah serta kebijakan yang jelas dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dituntut mampu merumuskan strategi yang tepat agar dapat bertahan sekaligus berkembang. Manajemen strategi menjadi elemen penting karena menyediakan kerangka kerja yang sistematis dalam menetapkan tujuan jangka panjang, merancang langkah operasional, serta mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan implementasi manajemen strategi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Karyawan merupakan aktor utama dalam menerjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan nyata. Tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal, strategi yang telah dirumuskan dengan baik tidak akan mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi perlu memastikan bahwa setiap kebijakan strategis yang diambil mampu mendorong peningkatan produktivitas, motivasi, dan komitmen kerja pegawai.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada

pencapaian target organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan. Dalam praktiknya, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kejelasan tujuan, kepemimpinan, sistem penghargaan, budaya organisasi, serta efektivitas strategi yang diterapkan manajemen.

Manajemen strategi memiliki peran penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dengan kemampuan serta potensi karyawan. Melalui proses formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, menyusun program pelatihan, serta merancang sistem penilaian kinerja yang lebih terarah. Strategi yang dirumuskan secara tepat akan membantu karyawan memahami prioritas kerja dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dalam kenyataannya masih banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam mengoptimalkan hubungan antara strategi dan peningkatan kinerja karyawan. Tidak jarang strategi yang telah ditetapkan belum sepenuhnya dipahami atau dijalankan secara konsisten oleh seluruh elemen organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana manajemen strategi

diterapkan serta sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai analisis manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas penerapan strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi masukan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan strategis yang lebih tepat guna demi tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Strategik

Manajemen strategi merupakan suatu pendekatan terstruktur yang diterapkan organisasi untuk mewujudkan tujuan jangka panjang melalui serangkaian keputusan dan tindakan yang direncanakan secara sistematis. Pada hakikatnya, manajemen strategi mencakup proses perumusan, pelaksanaan, serta evaluasi strategi yang berfungsi sebagai pedoman organisasi dalam merespons dinamika lingkungan internal maupun eksternal. Fred R. David mendefinisikan manajemen strategi sebagai seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan lintas fungsional

yang memungkinkan organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Definisi ini menegaskan pentingnya integrasi berbagai fungsi organisasi, seperti pemasaran, operasi, keuangan, dan sumber daya manusia, agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara efektif.

Manajemen strategi dapat dipahami sebagai rangkaian keputusan yang meliputi analisis situasi, penyusunan rencana strategis, pelaksanaan strategi, hingga pengendalian dan evaluasi kinerja. Para ahli menyatakan bahwa proses ini diawali dengan perumusan visi dan misi organisasi, dilanjutkan dengan identifikasi kekuatan dan kelemahan internal, serta pemetaan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal. Perumusan strategi kemudian diwujudkan melalui penetapan tujuan yang jelas, analisis lingkungan yang komprehensif, serta komitmen organisasi untuk menjalankan alternatif strategi yang dipilih demi mencapai sasaran jangka panjang.

Manajemen strategi tidak hanya berhenti pada aktivitas perencanaan, tetapi juga menuntut implementasi yang efektif dengan melibatkan seluruh komponen organisasi. Strategi yang telah dirumuskan harus diterjemahkan ke dalam kebijakan, program, dan langkah operasional yang terukur sehingga dapat dilaksanakan secara konsisten. Tahapan ini mencakup penentuan prioritas, pengalokasian sumber

daya, pembagian peran, serta koordinasi antarunit kerja dalam menghadapi berbagai peluang dan tantangan. Dengan demikian, manajemen strategi berperan dalam memastikan adanya keselarasan antara arah organisasi dengan aktivitas nyata pada setiap fungsi.

Tahap evaluasi strategi menjadi bagian krusial dalam memastikan bahwa implementasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini meliputi pengukuran capaian kinerja, analisis perbedaan antara target dan realisasi, serta penetapan langkah perbaikan apabila ditemukan penyimpangan. Melalui proses evaluasi yang berkelanjutan, organisasi memiliki kesempatan untuk melakukan penyesuaian strategi agar tetap relevan terhadap perubahan lingkungan serta mampu mempertahankan daya saingnya.

Secara keseluruhan, manajemen strategi merupakan fondasi utama dalam proses pengambilan keputusan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Pendekatan ini menekankan pentingnya optimalisasi pemanfaatan sumber daya guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan sekaligus memperkuat posisi organisasi di tengah persaingan. Dengan pengelolaan strategi yang tepat, organisasi tidak hanya mampu bertahan menghadapi tantangan, tetapi

juga berpeluang untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian strategi organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Individu yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak didukung oleh dorongan kerja atau lingkungan yang memadai tidak akan mampu menunjukkan performa optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan antara pengembangan kapasitas individu dan penyediaan sistem kerja yang mendukung produktivitas.

Kinerja yang baik memberikan dampak signifikan bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing. Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu

melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Selain itu, kinerja juga berpengaruh terhadap citra organisasi, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. Dengan demikian, peningkatan kinerja menjadi prioritas utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti kepemimpinan, budaya kerja, sistem penghargaan, pelatihan, dan komunikasi internal. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk lebih terlibat, berinisiatif, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakjelasan peran dan kurangnya dukungan manajerial dapat menurunkan semangat kerja serta produktivitas.

Hubungan Manajemen Strategik dengan Kinerja Karyawan

Manajemen strategi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan karena strategi memberikan arah, tujuan, serta prioritas kerja organisasi, sementara karyawan berperan sebagai pelaksana utama dari strategi tersebut. Kejelasan visi, misi, dan sasaran strategis membantu pegawai memahami peran dan kontribusinya, sehingga mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan

motivasi kerja. Dengan demikian, keberhasilan strategi sangat ditentukan oleh sejauh mana karyawan dapat menerjemahkannya ke dalam aktivitas operasional.

Pada tahap implementasi dan evaluasi, manajemen strategi memastikan tersedianya dukungan berupa sumber daya, sistem kerja, serta kebijakan pengembangan yang mendorong produktivitas. Melalui pengukuran dan peninjauan kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan serta melakukan perbaikan yang diperlukan. Oleh karena itu, penerapan manajemen strategi yang efektif akan menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan perilaku kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, manajemen strategi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang terarah, terukur, dan memotivasi. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, semakin baik penerapan manajemen strategi dalam organisasi, semakin besar pula peluang peningkatan kinerja karyawan yang dapat dicapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR), yakni suatu pendekatan yang dilakukan melalui penelaahan secara mendalam dan analitis terhadap berbagai sumber informasi, seperti jurnal, artikel ilmiah, serta laman resmi, sehingga data yang diperoleh memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Tahap pengumpulan data dilakukan dengan menyaring referensi yang sesuai dengan topik kajian dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Selanjutnya, analisis dilakukan melalui proses sintesis terhadap temuan-temuan utama dari literatur yang telah direview. Hasil sintesis tersebut kemudian disusun dalam bentuk narasi ilmiah sebagai luaran penelitian. Pada tahap akhir, seluruh hasil kajian dirumuskan menjadi simpulan yang merepresentasikan integrasi informasi dari berbagai penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nama peneliti dan tahun	Judul	Hasil penelitian
Darma (2023)	Manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa	Berdasarkan penyajian data dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan manajemen strategik pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa telah dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan manajemen strategik pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa dilakukan dalam tiga tahapan, yaitu sebagai berikut: 1. Perencanaan strategi merupakan tahapan awal sebelum melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk merancang program kerja yang akan dilaksanakan agar dapat berjalan dengan maksimal. 2. Implementasi strategi sudah terlaksana dengan baik, terlaksananya kegiatan sudah sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT). 3. Evaluasi strategi sudah dilakukan satu kali dalam satu tahun untuk mengukur sejauh mana peningkatan kinerja pegawai.
Rahman (2023)	Analisis penerapan manajemen strategik dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di UPTD BTKIP Disdik Sumsel	Manajemen strategik bukan hanya sekadar proses formal, melainkan juga membawa dampak yang signifikan pada interaksi aktif dan keterlibatan pegawai dalam perumusan dan implementasi strategi. Peningkatan motivasi dan

		produktivitas pegawai menjadi bukti nyata dari peran aktif mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
Nainggolan (2025)	Manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja karyawan	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
Widayanto (2020)	Analisis penerapan manajemen strategik dan pengaruhnya terhadap kinerja usaha	Derajat penerapan Manajemen Strategik dan Kinerja Usaha responden termasuk ke dalam kategori sedang. Hasil uji statistik ditemukan bahwa terdapat ada pengaruh signifikan dan positif dari Penerapan Manajemen Strategik terhadap Kinerja Usaha. Hasil penelitian ini hendaknya menjadi masukan bagi pemangku kepentingan dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM dalam menghadapi persaingan usaha.
Ray (2018)	Perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada KRL Commuter Line Bogor Jakarta)	Perencanaan manajemen strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta. Perencanaan manajemen strategis dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bogor-Jakarta.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategik memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun organisasi. Darma (2023) dalam studinya pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa menyimpulkan bahwa implementasi manajemen strategik telah berjalan dengan baik dan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penerapan tersebut dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yakni perencanaan strategi sebagai langkah awal dalam merancang program kerja, implementasi strategi yang telah sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT), serta evaluasi strategi yang dilakukan setiap tahun guna menilai perkembangan kinerja pegawai.

Selaras dengan temuan tersebut, Rahman (2023) dalam penelitian di UPTD BTIKP Disdik Sumsel menegaskan bahwa manajemen strategik tidak sekadar merupakan prosedur formal, tetapi juga memunculkan interaksi aktif serta keterlibatan pegawai dalam proses perumusan dan pelaksanaan strategi. Partisipasi tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi dan produktivitas pegawai sebagai wujud kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Nainggolan (2025) menemukan bahwa strategi yang menitikberatkan pada pengembangan sumber daya manusia,

komunikasi yang efektif, serta sistem penilaian kinerja yang adil terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya peran manajerial dalam memberikan arahan, pembinaan, serta umpan balik yang konstruktif guna menciptakan performa kerja yang optimal.

Sementara itu, Widayanto (2020) dalam kajiannya mengenai penerapan manajemen strategik pada kinerja usaha menunjukkan bahwa tingkat implementasi strategi dan capaian kinerja berada pada kategori sedang. Meskipun demikian, hasil pengujian statistik membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penerapan manajemen strategik dengan kinerja usaha. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan kompetensi pelaku usaha, khususnya UMKM, menjadi penting dalam menghadapi persaingan.

Lebih lanjut, Ray (2018) melalui studi kasus pada KRL Commuter Line Bogor-Jakarta menyatakan bahwa perencanaan manajemen strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, perencanaan strategis dan kepuasan kerja bersama-sama berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah terhadap kelima penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik memiliki peran yang konsisten dan signifikan dalam meningkatkan kinerja, baik pada level pegawai maupun organisasi. Seluruh studi menunjukkan bahwa ketika strategi dirumuskan secara sistematis, diimplementasikan dengan tepat, serta dievaluasi secara berkala, maka organisasi mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih efektif. Penerapan strategi yang baik juga terbukti mendorong keterlibatan pegawai, memperjelas arah kerja, serta memastikan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Selain itu, beberapa peneliti menekankan bahwa keberhasilan manajemen strategik tidak terlepas dari faktor pendukung seperti pengembangan sumber daya manusia, komunikasi yang efektif, kepuasan kerja, serta peran aktif pimpinan dalam memberikan arahan dan umpan balik. Dengan demikian, manajemen strategik bukan hanya berkaitan dengan penyusunan rencana, tetapi juga menyangkut bagaimana strategi tersebut diterjemahkan ke dalam praktik kerja sehari-hari. Secara keseluruhan, temuan kelima penelitian memperkuat pandangan bahwa pengelolaan strategi yang tepat akan menghasilkan peningkatan

motivasi, produktivitas, serta keunggulan kompetitif organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma. 2023. Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumbawa. *Samalewa Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Volume 3 Nomor 2.
- Nainggolan, Suwarni. 2025. Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*. Volume 4 Nomor 2.
- Rahman, M. Arief. 2023. Analisis Penerapan Manajemen Strategik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD BTIKP Disdik Sumsel. *Journal of Indonesian Economic Research*. Volume 1 Nomor 2.
- Ray, Raymundus I Wayan. 2018. Perencanaan Manajemen Strategis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada KRL Commuter Line Bogor Jakarta). *Business Management Journal*. Volume 14 Nomor 2.
- Widayanto, Mutinda Teguh. 2020. Analisis Penerapan Manajemen Strategik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Usaha. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 5 Nomor 3.