



# Bagaimana Mencapai Tujuan Organisasi Dan Meningkatkan Kinerja Organisasi

Toriqul Maula<sup>1\*</sup>, Ahmad Yudha Eka Pratama<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Bangsa, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received, 2024-01-30

Accepted, 2024-02-17

Published, 2024-02-28

### Kata Kunci:

Organisasi, Karyawan, Kinerja

### Keywords:

Please Provide 3-5 Words Of

Keywords Separated By Comas

### About Article



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright © 202X by Author. Published by Aksara Shofa.

## ABSTRAK

Keberhasilan pada suatu usaha bergantung pada kinerja organisasinya, yang berarti kemampuannya menerapkan strategi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan sejumlah studi mengenai kinerja organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Metode penelitian menggunakan system literature review. Penelitian ini dilakukan dengan mereview beberapa artikel atau jurnal yang berkaitan dengan kinerja organisasi yang dimulai dengan melakukan kajian dari berbagai artikel, kemudian mencari kesamaan serta perbedaan masing-masing jurnal untuk kemudian menyusunnya menjadi kajian dengan konsep yang beragam. Organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi harus dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya membantu merangsang kinerja karyawan yang lebih baik serta meningkatkan kinerja organisasi.

## ABSTRACT

*The success of a business depends on the performance of the organization, which means the ability to implement strategies effectively to achieve organizational goals. This research aims to present a number of studies regarding effective organizational performance to achieve organizational goals. The research method uses a systems literature review. This research was carried out by reviewing several articles or journals related to organizational performance, starting with conducting a study of various articles, then looking for similarities and differences in each journal and then compiling them into a study with various concepts. Organizations that focus on improving organizational performance must be able to meet employee job satisfaction, which in turn helps stimulate better employee performance and improve organizational performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Penilaian terhadap kinerja organisasi menjadi landasan untuk melakukan evaluasi, identifikasi kekurangan, dan perumusan strategi pengembangan organisasi di masa depan. MSDM merupakan perencanaan kualitas sumber daya manusia agar dapat berkembang ke arah yang lebih baik, artinya dengan adanya strategi manajemen sumber daya manusia akan membantu seseorang agar berkualitas dan berdaya saing untuk suatu organisasi (Mohiuddin et al., 2022). Keterlibatan Karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, menekankan pentingnya dukungan organisasi dan keterlibatan dalam meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan motivasi karyawan Keberhasilan potensial suatu usaha bergantung pada kinerja organisasinya, yang berarti kemampuannya menerapkan strategi secara efektif untuk mencapai tujuan institusional (Randeree dan Al Youha, 2019). Struktur organisasi yang datar dan fleksibel dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan. Organisasi perlu mempertimbangkan untuk mengadopsi struktur organisasi yang lebih modern untuk meningkatkan kinerjanya. Ada banyak hambatan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga teknik yang digunakan pemimpin harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan. Kinerja suatu organisasi juga tergantung pada karyawannya, yang merupakan bagian penting dari organisasi dan membentuk tim yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep kepemimpinan sering digabungkan dalam kompetensi kognitif dari pimpinan (Mukherjee et al., 2018).

\*Penanggung Jawab

E-mail : [author1@email.com](mailto:author1@email.com) (Penulis Pertama)

## 2. METODE

Metode penelitian menggunakan system Literature review. Studi literatur merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan beberapa artikel yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Tujuan penggunaan teknik ini adalah untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi/diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan hasil penelitian (Snyder, 2019; Hadi et al., 2020). Data yang telah digunakan adalah dengan menggunakan tematik analisis. Analisa tematik adalah salah satu cara untuk mendapatkan hasil dengan melakukan analisa data yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola atau menentukan tema melalui data yang telah dikumpulkan oleh penelitian (Braun & Clarke, 2016).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mereview beberapa artikel atau jurnal yang berkaitan dengan kinerja organisasi yang dimulai dengan melakukan kajian dari berbagai artikel, kemudian mencari kesamaan serta perbedaan masing-masing jurnal untuk kemudian menyusunnya menjadi kajian dengan konsep yang beragam. Kompetensi karyawan merupakan orientasi efektif seorang karyawan dalam Kompetensi karyawan mengalami peningkatan seiring dengan pemahaman karyawan pekerjaannya. Kompetensi karyawan merupakan keseluruhan persepsi dan evaluasi individu terhadap lingkungan kerja, dan juga dapat dilihat sebagai status emosional positif yang berkembang dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja individu (Aboramadan dan Dahleez, 2020). Kompetensi karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran seorang pemimpin. Pemimpin dalam suatu organisasi tidak memiliki kapasitas untuk menerapkan strategi yang berbeda dan membangun rasa pemahaman yang berkaitan dengan posisi karyawan dengan waktu yang berbeda tanpa adanya pembahasan tentang kompetensi (Csiki et al, 2023).

Mastrangelo et al. (2014) menekankan bahwa kegagalan dalam memahami organisasi menjadi penyebab bagi pemimpin dalam menghasilkan kinerja organisasi yang buruk secara keseluruhan. Oleh karena itu penting untuk menerapkan pola kepemimpinan yang dapat bertahan lama dengan menggabungkan kompetensi kepemimpinan dengan kecerdasan kognitif, sosial, dan emosional dengan menghubungkannya dengan kinerja karyawan dan hasil keseluruhan dari kinerja organisasi. Kinerja tinggi suatu organisasi melibatkan implementasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan membutuhkan keterampilan dan kemampuan khusus yang berguna dalam situasi kepemimpinan yang kompleks. Kompetensi sosial dan kecerdasan emosional harus ada di setiap organisasi (Jaroliya dan Gyanchandani, 2021)

Pemberian motivasi dan melatih karyawan bukanlah tugas yang sulit. Pendekatan menggabungkan ketiga komponen kepemimpinan mampu membantu untuk membangun kemampuan kepemimpinan bagi seorang manajer. Kehadiran kecerdasan sosial memastikan bahwa karyawan terlatih dengan baik dan merasa dihargai dalam organisasi (Soomro et al., 2020). Tujuan utama dari semua organisasi adalah profitabilitas, adapun keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga hasil karyawan yang buruk merugikan kesuksesan perusahaan (Taba, 2018). Menciptakan pendekatan yang efektif untuk pembinaan dan pengelolaan tenaga kerja organisasi memerlukan keahlian pemimpin dalam sumber daya manusia dan dukungan dari kepemimpinan eksekutif dalam organisasi (Dhamija et al., 2018), sehingga apabila fokus organisasi adalah mengembangkan produk inovatif dan berkualitas tinggi, maka kinerja karyawan akan memainkan peran integral dalam mencapai tujuan organisasi.

## 4. KESIMPULAN

Pemimpin harus memainkan peran yang baik dalam keberhasilan organisasi maupun kinerja karyawan. Mengembangkan kesadaran merupakan bagian penting dan dasar dari pengembangan kepemimpinan. Memiliki pemahaman organisasi memungkinkan para pemimpin secara sadar dapat memimpin lebih baik dengan mengetahui kata-kata yang tepat untuk dipilih dalam memotivasi karyawan. Pemahaman pada organisasi membentuk budaya tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai dan dengan demikian mempunyai performa yang lebih baik dalam organisasi. Kepemimpinan membutuhkan keterampilan dan kemampuan khusus yang berguna dalam situasi kepemimpinan yang kompleks. Kompetensi sosial dan kecerdasan emosional harus ada di setiap organisasi, sehingga meskipun terjadi konflik atau pergolakan dalam organisasi, karyawan masih dapat termotivasi untuk bekerja dengan kapasitas penuh karena merasakan kepuasan dalam bekerja.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada orang tua saya yang terus memberikan doa untuk menyelesaikan syarat ujian.

## 6. REFERENSI

- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 869-893.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101
- Csiki, O., Demeter, K., & Losonci, D. (2023). How to improve firm performance?—The role of production capabilities and routines. *International Journal of Operations & Production Management*, 43(13), 1-26.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871-892
- Hadi, S., Tjahjono, H.K., Majang, P. (2020). Systematic Review: Meta Sintesis Untuk Riset Perilaku Organisasional. *Viva Victory Abadi*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/100444-ID-analisis-kinerja-organisasi-pada-kantor.pdf>
- Jaroliya, D., & Gyanchandani, R. (2022). Transformational leadership style: a boost or hindrance to team performance in IT sector. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 19(1), 87-105
- Mastrangelo, A., R. Eddy, E., & J. Lorenzet, S. (2014). The relationship between enduring leadership and organizational performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(7), 590-604
- Mohiuddin, M., Hosseini, E., Faradonbeh, S. B., & Sabokro, M. (2022). Achieving human resource management sustainability in universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 928.
- Mukherjee, D., Lahiri, S., Mukherjee, D., & Billing, T. K. (2012). Leading virtual teams: how do social, cognitive, and behavioral capabilities matter?. *Management Decision*, 50(2), 273-290.
- Randeree, K., & Youha, H. A. (2009). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(4), 123-134.
- Soomro, B. A., Mangi, S., & Shah, N. (2021). Strategic factors and significance of organizational innovation and organizational learning in organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 481-506.
- Taba, M. I. (2018). Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees' work satisfaction. *Journal of Management Development*, 37(1), 65-75.