



Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi

Alfian Ihsan Ramadani*¹, Ahmad Hafid Kafi Zakariya², Seny Alfina Amalia Amanda³,
Holifatul Hasanah⁴, Nurul Hikmah⁵, Mu'alimin⁶

¹⁻⁶ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email : alfiansramadhan03@gmail.com, davitonly23@gmail.com, alfinaamalia65@gmail.com,
holifatulhasanah3001@gmail.com, nurulhikmahsaja35@gmail.com, mualimin@uin khas.ac.id

Abstract. *Improving organizational performance is a crucial issue in the era of increasingly dynamic and competitive globalization. This study aims to explore the role of management psychology in improving organizational performance, focusing on factors such as motivation, group dynamics, and organizational culture. The research method used is a literature review, by collecting and analyzing data from various sources such as books, journals, and scientific articles. The results of the study indicate that strategic planning, human resource development, and the application of information technology are important factors in improving organizational performance. In addition, a positive organizational culture and effective leadership also contribute significantly to improving performance. This study fills the literature gap by emphasizing the importance of psychological aspects in performance management, which are often overlooked in previous studies.*

Keyword: *Planning, Performance Improvement, Organization*

Abstrak. Peningkatan kinerja organisasi merupakan isu krusial di era globalisasi yang semakin dinamis dan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran psikologi manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan fokus pada faktor-faktor seperti motivasi, dinamika kelompok, dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan literatur, dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa strategi perencanaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi informasi berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini mengisi celah literatur dengan menekankan pentingnya aspek psikologis dalam manajemen kinerja, yang sering kali diabaikan dalam studi sebelumnya.

Kata Kunci: Perencanaan, Peningkatan Kinerja, Organisasi

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja organisasi menjadi isu krusial di era globalisasi yang semakin dinamis dan kompetitif. Organisasi yang tidak mampu meningkatkan kinerjanya secara efektif akan kesulitan mempertahankan relevansi dan bersaing di pasar yang ketat. Hal ini didukung oleh (Raharjo & Masahere, 2023.) penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas strategi dan adaptabilitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bukti empiris dari studi tersebut mengungkapkan bahwa organisasi dengan perencanaan strategis yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul, khususnya dalam mengatasi tantangan perubahan kondisi bisnis yang semakin cepat.

Beberapa studi telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, seperti perencanaan strategis, motivasi, dan kepemimpinan. Misalnya, penelitian oleh Listiani (2011.) mengidentifikasi bahwa manajemen kinerja yang efektif, termasuk integrasi lintas

fungsi dan kualitas komunikasi, dapat meningkatkan kinerja organisasi. Almuarif juga menegaskan bahwa perencanaan strategis merupakan fondasi vital untuk kesuksesan jangka panjang organisasi. Namun, meskipun banyak penelitian telah dilakukan, masih terdapat perdebatan mengenai faktor mana yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks organisasi sektor publik dan swasta.

Meskipun banyak penelitian telah membahas perencanaan strategis dan manajemen kinerja, masih terdapat celah penelitian terkait peran psikologi manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Studi-studi sebelumnya lebih fokus pada aspek struktural dan teknis, seperti perencanaan dan evaluasi kinerja, namun kurang mengeksplorasi faktor psikologis seperti motivasi, dinamika kelompok, dan budaya organisasi. Penelitian oleh (Anggraini & Fauziyah, 2024). menunjukkan bahwa psikologi manajemen dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk menutup kekosongan tersebut melalui upaya penelusuran terhadap prinsip-prinsip psikologi manajemen dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur. Kami memanfaatkan studi literatur dari buku, artikel, jurnal, dan internet. Meninjau buku referensi dan artikel tentang temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan subjek merupakan bagian dari pendekatan studi literatur. Perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi menjadi topik diskusi. Metode pengumpulan data literatur penelitian meliputi penilaian dan analisis buku, jurnal, atau artikel sesuai dengan standar terkait peningkatan dan perencanaan kinerja organisasi

Metode tinjauan literatur atau literatur review digunakan dalam penelitian ini. Mencari data penelitian bukanlah tujuan utama Penelusuran Literatur. Oleh karena itu, perpustakaan penelitian tidak memerlukan penelitian di luar ruangan dan membatasi operasionalnya hanya pada koleksi perpustakaan (Sari & Asmendri, 2020). Meninjau literatur atau melakukan penelitian kepustakaan merupakan bagian krusial dalam kajian, khususnya penelitian akademis yang berfokus pada perluasan komponen teoritis dan praktis (Habibatullah dkk., 2021)

Analisis data dilakukan dengan memilih 15 artikel yang sangat relevan dengan topik penelitian. Dari jumlah tersebut, dilakukan proses validasi, dengan memilih 5 artikel yang paling bereputasi dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan untuk diteliti secara menyeluruh. Publikasi yang dipilih menjadi dasar untuk menyusun sintesis temuan penelitian,

sehingga menghasilkan gambaran yang komprehensif tentang peran sumber daya manusia dalam organisasi berdasarkan studi literatur.

Tabel.1 Review Jurnal

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Temuan
1	Rahmatullailia & Mu'alimin (2024)	Psikologi Manajemen	Jurnal ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang berbagai teori kepemimpinan, mulai dari Teori Sifat, Teori Perilaku, hingga Teori Kontingensi-Situasional. Metode studi literatur yang digunakan memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai sumber pustaka dan membangun landasan teori yang kuat. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti kurangnya data empiris, analisis kritis yang mendalam, dan rekomendasi praktis. Selain itu, beberapa referensi yang digunakan sudah cukup lama, sehingga mungkin kurang relevan dengan perkembangan terbaru dalam bidang kepemimpinan. Secara keseluruhan, jurnal ini bermanfaat bagi pembaca yang ingin memahami dasar-dasar teori kepemimpinan, namun kurang memberikan kontribusi praktis atau analisis kritis yang mendalam. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan data empiris dan memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi.
2	Juwita Nur Aisyah, M Alfi Aulia, Qurotul A'yuni, Mu'alimin (2024)	Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi	Isi jurnal membahas pentingnya perencanaan strategis sebagai panduan aktif dalam pengambilan keputusan, pengorganisasian, dan evaluasi organisasi melalui umpan balik sistematis. Dengan menggunakan metode literature review, jurnal ini mengkaji 15 artikel yang relevan untuk menjelaskan bagaimana perencanaan strategis dapat meningkatkan kinerja organisasi. Keunggulan jurnal ini terletak pada relevansi topiknya,

			<p>metode yang jelas, serta referensi yang kaya, yang memberikan perspektif luas mengenai pentingnya strategi dalam organisasi. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti tidak adanya penelitian empiris atau studi kasus yang dapat memperkuat kesimpulan, kurangnya analisis kritis terhadap penelitian yang dikutip, serta minimnya rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengimplementasikan perencanaan strategis. Meskipun demikian, jurnal ini tetap memberikan wawasan yang berharga mengenai peran perencanaan strategis dalam organisasi, meski akan lebih kuat jika didukung dengan pendekatan empiris dan studi lapangan untuk validasi teori yang disajikan.</p>
3	Riyana dwi anggraini, Ayu zaironi fauziyah, Mu'allimin	Peningkatan kinerja organisasi melalui psikologi manajemen	<p>Jurnal ini membahas secara komprehensif tentang peningkatan kinerja organisasi melalui psikologi manajemen. Dengan menggunakan metode penelitian literature review. Disini penulis menjelaskan bahwasanya Psikologi manajemen bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dengan memahami dan mengelola aspek-aspek psikologis yang memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja. Dengan mengenali kebutuhan, motivasi, serta dinamika psikologis karyawan, manajer dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif. Psikologi manajemen mencakup berbagai teori, seperti teori motivasi, kepemimpinan, psikologi sosial, serta psikologi organisasi dan kerja.</p>
4	Widodo (2011)	Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Perencanaan Strategi	<p>Jurnal ini membahas peningkatan kinerja organisasi melalui perencanaan strategi, dengan fokus pada variabel-variabel seperti integrasi lintas fungsi, kualitas komunikasi, kelengkapan kajian, komitmen, kapabilitas, dan adaptabilitas. Penelitian ini</p>

			<p>menggunakan metode SEM (Structural Equation Model) dengan program AMOS untuk menganalisis data dari 120 eksekutif bank kecil di Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima secara signifikan, yang mengindikasikan bahwa kualitas konten strategi, adaptabilitas, dan variabel lainnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Kelebihan dari jurnal ini adalah penggunaan metode SEM yang robust untuk menguji hubungan kausal antara variabel, serta fokus pada bank kecil yang seringkali kurang mendapat perhatian dalam literatur strategi. Namun, kekurangannya terletak pada penerimaan marginal terhadap uji kesesuaian model (GFI dan AGFI), yang menunjukkan bahwa model mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan data. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada bank kecil di Jawa Tengah, sehingga generalisasi hasilnya mungkin terbatas.</p>
5	Teni Listiani (2011)	Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik	<p>Jurnal ini membahas pentingnya manajemen kinerja dalam konteks organisasi sektor publik dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penulis menjelaskan bagaimana kinerja organisasi ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk budaya, struktur organisasi, dan karakteristik sumber daya manusia yang terlibat. Selain itu, penulis menyoroti masalah umum dalam pelayanan publik yang seringkali disebabkan oleh birokrasi yang panjang, ketidakjelasan prosedur, serta praktik diskriminasi dalam pelayanan .</p> <p>Penulis menyatakan bahwa pengukuran kinerja organisasi harus dilakukan secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan perspektif finansial, proses internal, pertumbuhan, dan pembelajaran.</p>

			<p>Konsep seperti Balance Scorecard digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih holistik terhadap kinerja .</p> <p>Secara keseluruhan, jurnal ini memberikan kontribusi yang berarti terhadap pemahaman tentang manajemen kinerja dalam sektor publik dan implikasinya terhadap kualitas pelayanan. Namun, untuk meningkatkan efektivitas dan aplikasi praktis dari analisis yang diberikan, penulis dapat mempertimbangkan untuk menyertakan lebih banyak data empiris dan rekomendasi yang lebih konkret. Jurnal ini sangat berguna bagi akademisi, pembuat kebijakan, dan praktisi yang tertarik pada peningkatan kualitas layanan publik.</p>
--	--	--	--

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. KONSEP DASAR PERENCANAAN ORGANISASI

Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan dan memutuskan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam konteks manajemen organisasi, perencanaan memandu manajer dalam mengarahkan sumber daya dan aktivitas organisasi menuju hasil yang diinginkan. Menurut artikel Nizamuddin Silmi "Perencanaan dalam Pengantar Ilmu Manajemen," Perencanaan merupakan proses yang melibatkan penetapan tujuan organisasi, penyusunan strategi umum untuk meraih tujuan tersebut, serta penyusunan rencana secara bertingkat guna menyatukan dan menyelaraskan berbagai aktivitas. (Nizamuddin Silmi dkk., 2024)

Perencanaan organisasi adalah proses menentukan arah dan tujuan organisasi, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Perencanaan organisasi dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk:(Juwita Nur Aisyah dkk., 2024)

- 1) Faktor Manajerial: Pengetahuan, keyakinan, dan pengalaman manajer dalam mengembangkan rencana strategis dapat memengaruhi intensitas dan kualitas perencanaan tersebut. Namun, sebuah studi menemukan bahwa karakteristik manajerial ini tidak selalu memengaruhi tingkat intensitas perencanaan strategis.
- 2) Faktor Organisasional: Ukuran organisasi, kompleksitas struktural, dan tingkat sentralisasi wewenang semuanya dapat berdampak pada perencanaan strategis. Studi

yang sama menemukan bahwa semakin tinggi skala organisasi, dengan kompleksitas struktural yang signifikan dan tingkat sentralisasi wewenang yang tinggi, semakin sedikit manajer yang aktif dalam menyusun rencana strategis.

- 3) Faktor Lingkungan: Lingkungan eksternal, seperti kondisi pasar, persaingan, dan perubahan teknologi, dapat memengaruhi perencanaan organisasi. Organisasi harus menyesuaikan perencanaan mereka agar tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan lingkungan.
- 4) Strategi Organisasi: Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi harus sejalan dengan struktur dan rencana organisasi. Perubahan dalam strategi organisasi dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada perencanaan dan struktur organisasi.
- 5) Skala Organisasi: Semakin besar perusahaan, semakin canggih pula perencanaan yang dibutuhkan. Organisasi yang lebih besar biasanya memiliki struktur yang lebih kompleks dan memerlukan persiapan yang lebih matang daripada kelompok yang lebih kecil.
- 6) Teknologi: Penggunaan teknologi dalam suatu organisasi dapat memengaruhi cara kerja dan perencanaan dilakukan. Misalnya, penggunaan teknologi baru mungkin memerlukan pembenahan prosedur perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Tujuan pembentukan organisasi ini adalah untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individual. Organisasi merupakan bagian penting dari kehidupan manusia modern karena membantu menjaga informasi dan pengetahuan sekaligus memenuhi kebutuhan dasar manusia. Tujuan utama perencanaan strategis organisasi adalah untuk menguraikan rute yang jelas bagi bisnis untuk mencapai visi dan misinya. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk mengatur sumber daya mereka dengan lebih baik, menanggapi perubahan dalam lingkungan eksternal, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Perencanaan strategis juga bermanfaat untuk menentukan arah dan prioritas yang jelas bagi semua elemen bisnis, meningkatkan fokus dan konsistensi tindakan, serta membantu organisasi dalam mengelola risiko dengan lebih baik. Lebih jauh lagi, strategi ini mendorong inovasi dan memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam perencanaan strategis memungkinkan perusahaan untuk mendorong partisipasi dan komitmen dari semua pihak terkait. Perencanaan strategis sangat penting bagi keberhasilan organisasi publik dan

nirlaba, serta memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis. Perencanaan strategis sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan globalisasi dan inovasi. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwa perangkat dan metodologi perencanaan strategis meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di sektor perhotelan Yordania. Akibatnya, perencanaan strategis sangat penting untuk memastikan bahwa bisnis tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan kondisi pasar.

Intinya, setiap rencana yang dibuat oleh suatu organisasi memiliki landasan yang kuat berdasarkan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Setiap rencana yang dikembangkan memiliki dampak pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Setiap perusahaan memiliki strategi yang unik, tetapi penting untuk diingat bahwa rencana tersebut selalu dirancang dengan mempertimbangkan keberhasilan organisasi. Rencana tersebut akan menentukan substansi rencana tersebut. Ada dua jenis rencana: (1) rencana strategis, yang bertujuan untuk memenuhi tujuan keseluruhan organisasi; dan (2) rencana operasional, yang memberikan deskripsi yang lebih rinci tentang bagaimana rencana strategis akan diimplementasikan.

B. PROSES PERENCANAAN STRATEGIS DALAM ORGANISASI

Analisis lingkungan internal dan eksternal merupakan komponen penting dari perencanaan strategis yang membantu perusahaan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Analisis ini menggunakan dua pendekatan: analisis internal, yang mengevaluasi kekuatan dan kekurangan organisasi, dan analisis eksternal, yang menemukan peluang dan bahaya eksternal. SWOT dan PESTEL adalah dua alat yang biasa digunakan untuk melakukan jenis studi ini.

Analisis SWOT memungkinkan organisasi menilai aset dan keterampilan yang memberikan keuntungan, serta mengidentifikasi masalah yang menghambat kinerja. Sementara itu, PESTEL membantu memahami berbagai aspek makro seperti pengaruh politik, ekonomi, sosial, teknologi, lingkungan, dan hukum terhadap aktivitas perusahaan. (Yulisa dkk., 2024)

Menetapkan visi dan misi organisasi merupakan tahap penting yang memberikan arahan dan landasan untuk mencapai tujuan. Visi organisasi mencerminkan keyakinan mendasar dan harapan pendiri untuk masa depan. Visi ini bertindak sebagai panduan strategis, yang menghubungkan kondisi saat ini dengan masa depan yang diharapkan. Di sisi lain, misi mendefinisikan proses atau aktivitas utama yang diperlukan untuk mencapai

visi, seperti tujuan mendasar organisasi, fokus pelanggan, dan metode operasional.(Aliefiani Mulya Putri dkk., 2022)

Fungsi organisasi adalah mengoordinasikan pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang atau kelompok yang memiliki wewenang yang diperlukan. Komitmen ini berupaya untuk membangun lingkungan kerja yang efisien, teratur, positif, dan terkoordinasi. Setiap perusahaan harus memiliki tujuan yang ingin dicapai, yang dapat dievaluasi menggunakan berbagai metodologi, paradigma, dan program untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

C. PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA ORGANISASI

Sistem penilaian kinerja sangat penting dalam perusahaan mana pun untuk memastikan stabilitas dan profitabilitas dalam dunia yang sangat kompetitif saat ini, yang mendorong persaingan dan mengharuskan kelangsungan hidup organisasi. Tinjauan kinerja yang sering berdampak pada posisi dan kapasitas organisasi untuk memenuhi tujuan jangka panjang. Sistem pengukuran kinerja merupakan komponen penting dari struktur manajemen setiap perusahaan. Sistem ini mendorong konektivitas terhadap pembelajaran dan kemajuan sekaligus menentukan katalisator perubahan.

Sistem ini menilai pencapaian menggunakan indikator finansial dan nonfinansial. Sistem pengukuran kinerja menawarkan dua fungsi: umpan balik diagnostik untuk membantu penerapan strategi dan penyebaran informasi interaktif untuk meningkatkan pembelajaran, komunikasi, dan pengembangan strategi baru untuk lingkungan yang berubah. Teknik diagnostik mengevaluasi kinerja bisnis manajer menggunakan berbagai indikator, sedangkan pendekatan interaktif berfokus pada perencanaan masa depan, rekomendasi perubahan, dan komunikasi yang efektif dalam organisasi.(Susanti, 2021)

Pengukuran kinerja sangat penting bagi perusahaan atau lembaga mana pun karena berfungsi sebagai instrumen utama untuk mencapai dan mengendalikan tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan atau lembaga dapat menyelidiki hubungan kausal antara prosedur dan hasil dengan menilai kinerja. Lebih jauh, perusahaan atau lembaga menyadari bahwa untuk tetap kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah, mereka harus mengevaluasi dan memantau kemajuan. Pengukuran ini penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau lembaga secara keseluruhan.(Bayhaqi, 2020)

D. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI

Kinerja organisasi merupakan indikator utama kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Peningkatan kinerja organisasi tidak hanya mencakup

pencapaian target keuangan, tetapi juga kepuasan pelanggan, kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional, dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, diperlukan rencana yang komprehensif dan terpadu. Berikut ini beberapa strategi yang dapat Anda terapkan:(Ratnawati & Mp, 2023.)

a) Pengembangan sumber daya manusia (pelatihan, motivasi, kepemimpinan)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan strategis. Di Indonesia, fokus utama kegiatan pengembangan SDM sering kali adalah pelatihan staf. Menurut penelitian yang dilakukan di Universitas Gadjah Mada (UGM), pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi staf secara signifikan. Pelatihan tidak hanya berfokus pada penguatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan nonteknis seperti komunikasi dan kerja sama tim, yang sangat penting di tempat kerja yang serba cepat saat ini. Hal ini sesuai dengan pendapat para profesional manajemen SDM di Indonesia, yang menekankan perlunya menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan industri.

b) Penerapan Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja yang baik dapat membantu bisnis melacak dan menilai kinerja karyawan dan departemen. Teknik ini terdiri dari penetapan Indikator Kinerja Utama (KPI), pelaksanaan evaluasi berkala, dan pemberian umpan balik. Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas dan motivasi karyawan.(Ginting dkk., 2023)

c) Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi dapat membantu bisnis berjalan lebih efisien dan efektif. Penerapan sistem informasi manajemen, otomatisasi proses, dan pemanfaatan big data memungkinkan organisasi membuat keputusan yang lebih cepat dan akurat. Teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

d) Penguatan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Organisasi harus mempromosikan budaya yang menekankan kreativitas, kolaborasi, dan kejujuran. Budaya perusahaan yang sehat dapat memberikan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja.(Sumardi dkk., 2024)

e) Penguatan Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dan mengarahkan organisasi menuju tujuannya. Pemimpin harus memiliki visi yang jelas, keterampilan komunikasi yang efektif, dan keahlian dalam mengelola perubahan. Kepemimpinan

transformasional dapat meningkatkan kinerja bisnis dengan memotivasi dan memberdayakan personel.

f) Pengukuran dan Evaluasi Kinerja

Organisasi harus sering memeriksa dan menganalisis kinerja mereka untuk menentukan sejauh mana tujuan telah tercapai. Balanced Scorecard (BSC) dapat membantu bisnis mengukur kinerja dari berbagai perspektif, termasuk keuangan, pelanggan, operasi internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Balanced Scorecard merupakan alat yang berguna untuk mengelola kinerja organisasi secara holistik.

4. KESIMPULAN

Studi ini menekankan pentingnya perencanaan strategis dan faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan tinjauan pustaka menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti motivasi, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang positif, pengembangan sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh, pemantauan dan tinjauan kinerja berkala, seperti Balanced Scorecard, memungkinkan perusahaan untuk tetap adaptif dan kompetitif. Organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang meningkatkan produktivitas dan inovasi dengan menggabungkan teknik struktural dan psikologis, mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di era globalisasi yang dinamis.

5. REFERENSI

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Anggraini, R. D., & Fauziah, A. Z. (2024). *PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI PSIKOLOGI MANAJEMEN*. 06(2).
- Bayhaqi, I. (2020). PERANCANGAN KEY PERFORMANCE INDICATORS SEBAGAI SISTEM PENILAIAN KINERJA DI PT. INTI ISAWIT SUBUR. *Journal of Industrial View*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.26905/4826>
- Ginting, H. B., Asbullah, M., Sucipto, B., & Rozi, A. (2023). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERASI ETIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 08(01).
- Habibatullah, S., Darmiyanti, A., & Aisyah, D. S. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1–7. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v4i02.5315>

- Juwita Nur Aisyah, M Alfi Aulia, Qurotul Ayuni, & Mualimin Mualimin. (2024). Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 147–155. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.392>
- Nizamuddin Silmi, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN. *Journal of Student Research*, 2(1), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1899>
- Raharjo, S. B., & Masahere, U. (2023). *Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur*.
- Rahmana, A. (2009). *PERANAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENINGKATAN DAYA SAING USAHA KECIL MENENGAH*.
- Ratnawati, D. E., & Mp, R. R. (2023). *PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN KEY PERFORMANCE INDIKATOR (KPI) PADA AR ROHMAH ISLAMIC BOARDING SCHOOL GROUP*.
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sumardi, A. K., Nurdin, N., & Muktamar, A. (2024). *Analisis Sinergi Lingkungan Strategis, Budaya Organisasi, dan Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 2(6).
- Susanti, R. M. (2021). *PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI*. 1(2).
- Yulisa, D., Erdiansyah, I. B., Septiawan, F. D., Sugiri, Q., & Budiarti, L. (2024). *Analisa Lingkungan Internal dan Eksternal Analisa Lingkungan Internal dan Eksternal Analisa Lingkungan Internal dan Eksternal*. 4(6), 1752–1760.