



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan

Reva Zahra Aulia¹, Hapzi Ali²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, revazahraaulia.rza@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: revazahraaulia.rza@gmail.com¹

Abstract: *This scientific article is a literature study in the field of Strategic Management which aims to build hypotheses regarding the influence of organizational strength, human resources (HR), and innovation on company performance strategies. The object of research includes online libraries, Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. The research method uses a library research approach sourced from open access e-books and e-journals, with qualitative descriptive analysis. The results of this article: 1) Organizational strength affects the company's performance strategy; 2) Human resources affect the company's performance strategy; and 3) Innovation affects the company's performance strategy. The implication of these results is the need for integration of the three elements in the formulation of corporate strategy. Future research is recommended to test this hypothesis empirically.*

Keyword: *Corporate Performance Strategy, Organizational Strength, Human Resources, Innovation*

Abstrak: Artikel ilmiah ini merupakan studi pustaka dalam bidang Manajemen Strategik yang bertujuan membangun hipotesis mengenai pengaruh kekuatan organisasi, sumber daya manusia (SDM), dan inovasi terhadap strategi kinerja perusahaan. Objek penelitian meliputi pustaka online, Google Scholar, Mendeley, dan media online akademik lainnya. Metode penelitian menggunakan pendekatan *library research* yang bersumber dari *e-book* dan *e-journal* akses terbuka, dengan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kekuatan organisasi berpengaruh terhadap strategi kinerja perusahaan; 2) Sumber daya manusia berpengaruh terhadap strategi kinerja perusahaan; dan 3) Inovasi berpengaruh terhadap strategi kinerja perusahaan. Implikasi dari hasil ini adalah perlunya integrasi ketiga elemen tersebut dalam perumusan strategi perusahaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji hipotesis ini secara empiris.

Kata Kunci: *Strategi Kinerja Perusahaan, Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia, Inovasi*

PENDAHULUAN

Di era transformasi digital dan globalisasi yang cepat ini, perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja organisasi agar dapat bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif. Kinerja perusahaan tidak semata-mata didasarkan pada pertimbangan keuangan, tetapi juga mencakup dimensi operasional, kepuasan pelanggan, dan keberlangsungan hidup bisnis yang panjang (Wahyuni & Haryono, 2020). Perusahaan harus mengidentifikasi dan mengembangkan faktor-faktor kinerja kunci yang dapat menjadi pendorong utama keberhasilan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja bisnis, antara lain kekuatan organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan kapasitas inovasi (Sutrisno, 2019). Ketiga faktor tersebut saling berkaitan erat dan memberikan dasar yang kuat bagi bisnis untuk mengembangkan strategi bisnis yang efektif. Namun, saat ini masih kurang pemahaman tentang bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan secara kolektif mempengaruhi operasi bisnis dalam konteks bisnis di Indonesia.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis dampak dari kekuatan organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan inovasi terhadap strategi kinerja bisnis. Melalui analisis menyeluruh terhadap literatur terkini dan penelitian empiris yang dilakukan di Indonesia, artikel ini menawarkan wawasan baru tentang bagaimana bisnis dapat memaksimalkan faktor-faktor ini untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan dan operasi sehari-hari.

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur komprehensif untuk menganalisa pengaruh kekuatan organisasi, sumber daya manusia, dan inovasi terhadap strategi kinerja perusahaan. Data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah nasional terakreditasi yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2018-2023). Kriteria inklusi meliputi penelitian yang dilakukan di Indonesia, berfokus pada minimal satu dari tiga variabel utama yang dikaji, dan mengukur dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Strategi Kinerja Perusahaan

Strategi Kinerja Perusahaan merupakan rancangan atau pendekatan sistematis yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan. Dalam situasi ini, perusahaan harus menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta mengenali penunjuk eksekusi utama (KPI) untuk meningkatkan level. Sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkannya di antara para pesaing mereka, dan untuk meningkatkan agar tetap kompetitif. Dalam ekspansi, administrasi peluang sangat penting untuk mengenali potensi penghalang dalam mencapai tujuan. Penilaian dan perubahan teknik yang tepat sangat penting untuk menjamin bahwa perusahaan terus berada di jalur yang benar untuk mewujudkan eksekusi yang dibutuhkan (Solihin, 2019).

Strategi kinerja perusahaan merujuk pada pendekatan sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, termasuk kinerja individu dan tim. Strategi ini mencakup berbagai elemen, seperti perencanaan strategis, pengembangan sumber daya manusia, dan pengukuran hasil.

Definisi dan Elemen Strategi Kinerja Perusahaan:

1. **Perencanaan Strategis:** Ini adalah proses di mana perusahaan menetapkan tujuan jangka panjang dan merumuskan langkah-langkah untuk mencapainya. Ini melibatkan analisis situasi internal dan eksternal, serta penetapan visi dan misi yang jelas (PPM SoM).
2. **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Strategi kinerja juga mencakup pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Codemi, 2024).
3. **Pengukuran Kinerja:** Menggunakan metrik yang tepat untuk mengevaluasi kinerja adalah bagian integral dari strategi ini. Metrik ini dapat mencakup indikator keuangan, kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional (Muzakki, 2019).
4. **Keterlibatan Karyawan:** Strategi kinerja yang efektif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sangat penting karena keterlibatan ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. (Codemi, 2024).
5. **Evaluasi dan Penyesuaian:** Proses evaluasi berkala diperlukan untuk menilai efektivitas strategi yang diterapkan. Jika diperlukan, strategi dapat disesuaikan berdasarkan hasil evaluasi ini untuk memastikan pencapaian tujuan yang lebih baik

Factor yang mempengaruhi strategi layanan perusahaan tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan, misalnya, adalah salah satu faktor penting. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong anggota tim untuk berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya internal seperti modal, teknologi, dan SDM juga merupakan elemen mendasar yang mendukung implementasi strategi. Sementara itu, Faktor-faktor eksternal yang memengaruhi termasuk persaingan di pasar, kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah, serta tren yang berkembang dalam industri, dapat menjadisumber tantangan sekaligus peluang bagi bisnis.

Kekuatan Organisasi

Kekuatan organisasi adalah atribut internal yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, seperti sumber daya, kapabilitas, dan keahlian. Kekuatan ini mencakup berbagai aspek seperti sumber daya manusia yang berkualitas, kemampuan operasional, citra yang baik di pasar, kepemimpinan yang efektif, serta hubungan yang kuat dengan pembeli atau pemasok.

Menurut analisis SWOT, kekuatan organisasi termasuk dalam faktor internal yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Contohnya adalah pengurus yang setia terhadap organisasi atau sistem kerja yang berjalan dengan baik. Kekuatan ini dapat digunakan untuk memanfaatkan peluang eksternal secara maksimal dan mengatasi kelemahan internal.

Organisasi juga dianggap sebagai sistem terbuka yang melibatkan empat komponen utama, yaitu input, proses, output, dan umpan balik. Subsistem utama dalam organisasi meliputi tujuan dan nilai, teknik, psikososial, struktur, dan manajerial. Semua elemen ini saling terkait untuk membentuk kekuatan organisasi secara keseluruhan (I Gede Setiawan Adi Putra).

Dimensi Kekuatan Organisasi

1. **Budaya Organisasi**
Budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang dipegang oleh setiap anggota dalam organisasi tersebut. Dimensi budaya organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat tipe utama: Clan (kerja sama internal), Adhocracy (inovasi), Market (orientasi eksternal), dan Hierarchy (struktur dan koordinasi) (Salahudin, 2020).
2. **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi operasional. Struktur yang gesit (agile) memungkinkan organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal (Rahma, 2020).

3. Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi melibatkan kemampuan dinamis untuk mengelola sumber daya secara sistemik, kognitif, dan holistik sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis (Zafar, 2015)

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini menjadi salah satu dimensi penting dalam membangun kekuatan organisasi yang berkelanjutan (Dyta Dahlianti, 2019).

Indikator Kekuatan Organisasi

1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap budaya kerja yang ada (Salahudin, 2020)
2. Efisiensi operasional yang dihasilkan dari struktur organisasi yang fleksibel (Rahma, 2020)
3. Kemampuan inovasi dalam merespons perubahan lingkungan (Zafar, 2015).
4. Loyalitas karyawan terhadap visi dan misi Perusahaan (Dyta Dahlianti, 2019).

Sintesis atau Faktor yang Mempengaruhi Kekuatan Organisasi

Faktor Internal

1. Sumber Daya Manusia (SDM): Kompetensi individu berkontribusi pada pengelolaan sistem organisasi secara efektif (Zafar, 2015).
2. Budaya Organisasi: Nilai-nilai internal seperti kerja sama tim dan inovasi memperkuat loyalitas serta produktivitas anggota organisasi (Rahma, 2020)
3. Struktur Organisasi: Struktur yang fleksibel mempermudah komunikasi dan koordinasi antar divisi sehingga meningkatkan efisiensi kerja (Salahudin, 2020).

Faktor Eksternal

1. Lingkungan Eksternal: Perubahan regulasi atau dinamika pasar dapat memengaruhi strategi adaptasi organisasi (Salahudin, 2020).
2. Teknologi: Penggunaan teknologi modern mendukung inovasi serta efisiensi operasional dalam mencapai tujuan strategis perusahaan (Rahma, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan manufaktur di Jakarta menunjukkan bahwa penerapan struktur organisasi yang agile dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 27%. Selain itu, budaya organisasi yang berorientasi pasar terbukti mampu meningkatkan responsivitas terhadap perubahan permintaan konsumen (Ali, H, 2021). Temuan ini sejalan dengan prinsip kesatuan arah dan koordinasi dalam memperkuat kinerja organisasi.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang terdiri dari individu-individu yang bekerja di dalamnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi.

Menurut Eri Susan (2019) dalam jurnalnya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SDM didefinisikan sebagai "individu yang memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi." SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam suatu organisasi yang mencakup semua individu yang terlibat dalam aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. SDM meliputi berbagai aspek, termasuk pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan karyawan. Dimensi Sumber Daya Manusia

1. Pendidikan

Pendidikan adalah dimensi penting yang mencakup pengetahuan umum dan spesifik yang dimiliki oleh karyawan. Pendidikan yang baik berkontribusi pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Doni Juni Priansa, 2014).

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif, baik dalam tugas saat ini maupun menghadapi tantangan masa depan (Sudarmanto, 2018). Program pelatihan berbasis kompetensi dengan metode blended learning, yaitu kombinasi pembelajaran daring dan luring, terbukti meningkatkan produktivitas sumber daya manusia sebesar 35% di sebuah perusahaan ritel di Jakarta Barat (Nurdin & Utami, R, 2022).

3. Kompetensi

Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dimiliki.. Ini adalah kombinasi dari pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan (Galuh Fajar Delanno, 2013).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama (Widy Seftia Nur, 2020).

Indikator Sumber Daya Manusia

1. Tingkat Pendidikan: Rata-rata tingkat pendidikan karyawan dalam organisasi.
2. Frekuensi Pelatihan: Jumlah pelatihan yang diikuti oleh karyawan dalam setahun.
3. Tingkat Kompetensi: Penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
4. Kinerja Individu: Evaluasi terhadap hasil kerja karyawan berdasarkan target yang ditetapkan.

Sintesis atau Faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Faktor Internal:

1. Kualitas Manajemen: Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi: Budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi akan meningkatkan kualitas SDM.

Faktor Eksternal:

1. Persaingan Pasar: Perubahan dalam lingkungan bisnis dapat mempengaruhi kebutuhan akan keterampilan tertentu.
2. Teknologi: Kemajuan teknologi mempengaruhi cara pelatihan dilakukan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan.

Inovasi

Inovasi berasal dari kata "innovation" dalam bahasa Inggris, yang berarti segala sesuatu yang baru atau pembaruan. Dalam arti yang lebih luas, inovasi dapat didefinisikan sebagai

implementasi konsep baru yang menghasilkan produk, proses, atau layanan yang unggul bagi mereka yang sebelumnya tersedia.

Inovasi pendidikan dan inovasi proses dalam konteks UMKM menunjukkan dua pendekatan berbeda namun saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas. Menurut Rahmawati dan Nurachadija (2023), inovasi pendidikan mencakup pengembangan ide, konsep, dan metode baru dalam pendidikan, yang tidak hanya terbatas pada produk fisik tetapi juga perubahan cara berpikir dan beroperasi. Inovasi ini bertujuan untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa, memotivasi mereka, dan mempersiapkan lulusan yang siap menghadapi tuntutan masyarakat dan dunia kerja.

Di sisi lain, inovasi proses melalui adopsi fintech, seperti pembayaran digital dan pinjaman online, telah meningkatkan likuiditas UMKM di Jakarta Timur sebesar 40%. Kolaborasi dengan startup lokal menjadi kunci keberhasilan implementasi inovasi ini (Tim Peneliti UBHARA Jaya, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya penting dalam pendidikan tetapi juga dalam sektor ekonomi, di mana penerapan teknologi baru dapat mengatasi tantangan yang dihadapi oleh UMKM.

Kedua inovasi ini memperkuat prinsip bahwa inovasi merupakan proses sistematis yang berfokus pada kebutuhan pasar. Dalam pendidikan, inovasi berperan penting dalam memperbaiki strategi mutu pendidikan dan mempersiapkan siswa untuk keterampilan abad ke-21. Sementara itu, dalam konteks UMKM, adopsi teknologi baru membantu meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas, serta mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Dengan demikian, baik inovasi pendidikan maupun inovasi proses memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia dan perekonomian secara keseluruhan.

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Ali (2021)	Struktur organisasi agile meningkatkan efisiensi operasional 27% pada perusahaan manufaktur.	Fokus pada kekuatan organisasi sebagai faktor internal.	Tidak membahas interaksi dengan inovasi.	H1
2	Nurdin & Utami (2022)	Pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan produktivitas SDM 35% di sektor ritel.	Menekankan peran SDM dalam kinerja perusahaan.	Hanya mengukur dampak pelatihan, bukan strategi holistik.	H1
3	Rofai (2021)	Gaya kepemimpinan berdampak besar pada efektivitas organisasi.	Kepemimpinan sebagai bagian dari kekuatan organisasi.	Fokus hanya pada kepemimpinan, tidak pada struktur organisasi.	H2
4	Rahmawati & Nurachadija (2023)	Inovasi dalam konteks pendidikan meningkatkan efisiensi dan relevansi.	Inovasi sebagai pendorong kinerja.	Terbatas pada sektor pendidikan, tidak mencakup bisnis.	H2

5	M. Kamal (2020)	Prinsip "The Right Man is The Right Place" meningkatkan produktivitas SDM.	Menyoroti pentingnya penempatan SDM yang tepat.	Tidak mengaitkan dengan strategi kinerja perusahaan.	H3
6	Rahayu & Ali (2023)	Model integrasi (budaya+SDM+inovasi) menjelaskan 68% peningkatan kinerja.	Menyediakan dasar empiris untuk kerangka konseptual penelitian ini.	Belum diuji di sektor jasa.	H3

Pembahasan

Studi dari UBHARA Jaya (Ali, 2021; Nurdin & Utami, 2022) secara terpisah membuktikan pengaruh positif kekuatan organisasi dan SDM terhadap kinerja. Namun, penelitian oleh Rahayu & Ali (2023) melangkah lebih jauh dengan mengintegrasikan ketiga variabel, menunjukkan bahwa sinergi antar-faktor meningkatkan kinerja lebih signifikan (68%) dibandingkan pendekatan parsial. Temuan ini mendukung hipotesis integratif dalam artikel ini, meskipun perlu pengujian empiris di lebih banyak sektor., inovasi (H3) juga diakui sebagai faktor kritis (Rahmawati & Nurachadija, 2023), meski dengan konteks berbeda.

Kesenjangan Penelitian:

1. Integrasi variabel: Artikel ini mengusulkan model yang mengintegrasikan ketiga variabel (kekuatan organisasi, SDM, inovasi), sementara studi terdahulu fokus pada satu atau dua variabel.
2. Kontekstualisasi: Studi seperti Rofai (2021) terbatas pada kepemimpinan, sedangkan artikel ini mencakup struktur, budaya, dan teknologi.

Model integratif yang melibatkan tiga variabel menunjukkan bahwa kolaborasi antara budaya organisasi adhocracy, pelatihan sumber daya manusia berbasis digital, dan inovasi terbuka (open innovation) mampu menjelaskan 68% variasi dalam peningkatan kinerja perusahaan (Rahayu, S. & Ali, H, 2023). Temuan ini mendukung pentingnya pendekatan holistik dalam merumuskan strategi.

Pengaruh Kekuatan Organisasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan.

Kekuatan Organisasi (dalam bahasa Inggris: *Organizational Strengths*) adalah sumber daya, kemampuan, atau keunggulan internal yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang membuatnya lebih kompetitif, efisien, dan mampu mencapai tujuannya dibandingkan pesaing.

Prinsip-prinsip atau konsep kekuatan organisasi sering kali mencakup elemen-elemen seperti perumusan tujuan yang jelas, kesatuan arah dan kesatuan perintah, pembagian tugas dan wewenang, disiplin kerja, koordinasi dan rentang pengawasan serta inisiatif dan solidaritas kelompok

1. Tujuan yang Jelas

Organisasi harus memiliki tujuan yang jelas dan dipahami oleh seluruh elemen, dari tingkat tertinggi hingga terendah. Tujuan ini menjadi acuan dalam menjalankan aktivitas organisasi secara efektif dan efisien.

2. Kesatuan Arah dan Kesatuan Perintah

Semua kegiatan dalam organisasi harus diarahkan pada tujuan yang sama, dengan satu komando untuk menghindari kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

3. Pembagian Tugas dan Wewenang

Pembagian tugas yang jelas serta pendelegasian wewenang membantu menciptakan efisiensi kerja dan tanggung jawab yang seimbang di setiap level organisasi.

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah prinsip penting yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif.

5. Koordinasi dan Rentang Pengawasan

Koordinasi antar elemen organisasi diperlukan untuk memastikan semua aktivitas berjalan selaras dengan tujuan utama. Rentang pengawasan yang baik juga membantu menjaga efektivitas kerja.

6. Inisiatif dan Solidaritas Kelompok

Memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk berinisiatif dapat mendorong kreativitas dan inovasi, sementara solidaritas kelompok (*esprit de corps*) memperkuat hubungan antar anggota tim.

Kekuatan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, baik aspek internal maupun eksternal. Faktor pertama yang berpengaruh adalah budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh setiap anggotanya. Sebuah studi oleh Ekhsan & Mariyono (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Faktor kedua adalah sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dalam hal keterampilan, pengetahuan dan pengalaman menentukan kekuatan suatu organisasi. Seorang karyawan yang cakap dapat memenuhi tugas mereka dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam studinya, Hendry Selanno (2020) menemukan bahwa kualitas SDM adalah salah satu faktor internal yang mempengaruhi perilaku organisasi.

Selanjutnya, kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kekuatan suatu organisasi. Manajer yang efektif memotivasi karyawan untuk fokus pada tujuan bersama dan mempromosikan inovasi dalam organisasi. Dalam studinya, Rofai (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak besar pada efektivitas organisasi.

Faktor eksternal seperti lingkungan ekonomi, kompetisi industri, dan kebijakan pemerintah juga mempengaruhi kekuatan organisasi. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan eksternal agar tetap kompetitif. Penelitian dari *Journal of Information System Management Economics* menunjukkan bahwa lokasi, infrastruktur, dan modal operasi memiliki dampak positif pada kekuatan perusahaan.

Selain itu, dalam komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam membangun kekuatan internal. Komunikasi yang efektif memastikan pengiriman informasi yang jelas, mempromosikan kerja sama antara anggota tim dan mengurangi kesalahpahaman. Pola komunikasi yang sangat baik juga mendukung penciptaan budaya kerja yang produktif.

Faktor terakhir adalah infrastruktur dan teknologi. Menggunakan infrastruktur yang tepat dan teknologi terbaru dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung inovasi produk atau layanan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* menunjukkan bahwa infrastruktur memiliki dampak besar pada kekuatan perusahaan.

Untuk meningkatkan strategi kinerja perusahaan dengan memperhatikan kekuatan organisasi, manajemen harus fokus pada pengelolaan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satu pendekatan yang relevan adalah strategi integrasi, di mana perusahaan mengintegrasikan sumber daya internal dengan eksternal untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Strategi ini melibatkan pemeliharaan hubungan yang erat dengan mitra bisnis, penciptaan keunggulan bersaing, serta komitmen dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa strategi integrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan, seperti yang terlihat pada PT Kewalram Indonesia, di mana strategi ini berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Selain itu, pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja juga penting dilakukan. Hal ini mencakup penetapan sasaran dan standar kinerja, pemantauan kemajuan, evaluasi kinerja aktual, serta pemberian imbalan berdasarkan pencapaian. Manajer yang menggunakan pendekatan ini mampu mendorong kontribusi sukarela dari karyawan terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja yang sistematis dapat menjadi alat untuk memastikan bahwa kekuatan organisasi digunakan secara maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Strategi lain yang dapat diterapkan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan produktivitas karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian, manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan bagi karyawan, agar mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan Perusahaan

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Strategi Kinerja Perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama organisasi yang terdiri dari individu-individu yang bekerja di dalamnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi.

Prinsip-prinsip atau konsep Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Prinsip Kemanusiaan: Pengelolaan sumber daya manusia perlu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dengan memprioritaskan kesejahteraan anggota organisasi. Setiap karyawan harus dipandang sebagai modal berharga yang memiliki daya adaptasi, kreativitas, dan kemampuan bersosialisasi, bukan semata-mata sebagai faktor produksi. Pengakuan terhadap potensi individu ini akan mendorong kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi.
2. Prinsip Demokrasi: Organisasi perlu menerapkan sistem yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam menentukan kebijakan yang berdampak pada mereka. Pendekatan inklusif semacam ini akan menumbuhkan sense of belonging serta meningkatkan tanggung jawab kolektif terhadap kemajuan bersama.
3. Prinsip Kesesuaian Penempatan: Setiap tenaga kerja harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian spesifik yang dimilikinya. Prinsip penempatan yang tepat ini akan mengoptimalkan produktivitas kerja sekaligus menciptakan efisiensi operasional.
4. Prinsip Keadilan Remunerasi: Organisasi wajib menjamin sistem kompensasi yang adil dimana imbalan diberikan secara proporsional berdasarkan beban dan tanggung jawab pekerjaan, tanpa adanya perbedaan berdasarkan latar belakang non-teknis. Kesetaraan remunerasi ini menjadi fondasi keadilan organisasional.
5. Prinsip Optimalisasi Sumber Daya: Manajemen SDM harus mampu mencapai hasil maksimal melalui pemanfaatan sumber daya secara tepat guna, sekaligus memastikan semua kegiatan operasional selaras dengan visi dan misi organisasi. Prinsip ini menekankan pada pencapaian tujuan dengan cara yang paling efisien dan efektif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk dipahami dalam konteks pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja di suatu organisasi.

Faktor Internal

1. Visi dan Misi Organisasi: Visi menggambarkan aspirasi jangka panjang organisasi, sementara misi merupakan tindakan konkret untuk mewujudkannya. Kedua elemen ini

- menjadi kompas dalam pengelolaan SDM, di mana kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan pencapaiannya.
2. Sasaran Organisasi: Target yang spesifik dan terukur berfungsi sebagai panduan dalam menyusun program kerja. Efektivitas SDM sangat ditentukan oleh kapasitas organisasi dalam menetapkan dan mengeksekusi sasaran-sasaran strategis tersebut.
 3. Pendekatan Strategis: Setiap organisasi membutuhkan metode khusus untuk mewujudkan misi dan tujuannya. Keahlian staf dalam menyusun strategi serta memprediksi hambatan eksternal merupakan faktor penentu dalam pembinaan SDM.
 4. Karakteristik Operasional: Ragam aktivitas organisasi turut membentuk pola pengembangan SDM. Sebagai contoh, lembaga yang bergerak di bidang teknis akan menerapkan sistem pelatihan yang berbeda dengan organisasi berbasis riset atau pengembangan.
 5. Penerapan Teknologi: Adopsi perangkat teknologi dalam operasional turut memengaruhi pengembangan kompetensi SDM. Peningkatan keterampilan teknis karyawan diperlukan untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi guna mendorong kinerja organisasi.

Faktor Eksternal

1. Regulasi Pemerintah: Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan turut membentuk kebijakan pengembangan SDM. Organisasi perlu menyesuaikan program pelatihannya agar selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Dinamika Sosial-Budaya: Nilai-nilai kemasyarakatan di lingkungan operasional organisasi turut memengaruhi pendekatan manajemen SDM. Pemahaman mendalam terhadap budaya lokal menjadi prasyarat keberhasilan operasional.
3. Kemajuan Sains dan Teknologi: Perkembangan terkini di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut penyesuaian kompetensi SDM. Organisasi harus responsif terhadap perubahan ini untuk mempertahankan daya saing.
4. Situasi Makroekonomi: Indikator ekonomi seperti inflasi, kondisi ketenagakerjaan, dan pertumbuhan ekonomi berdampak pada kebijakan rekrutmen dan pengembangan profesional karyawan.
5. Profil Ketenagakerjaan: Perubahan karakteristik angkatan kerja, mencakup aspek usia, tingkat pendidikan, dan spesialisasi keahlian, turut memengaruhi strategi pengelolaan talenta dalam organisasi.

Pengaruh Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan.

Inovasi dapat mencakup pengenalan ide-ide baru, metodologi, produk, atau layanan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan strategis. Inovasi sering kali berawal dari generasi ide hingga implementasi praktis untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Organisasi yang mengadopsi inovasi dalam produk dan proses cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan pasar dan lebih mampu memanfaatkan peluang dibandingkan pesaing mereka. Inovasi juga berkontribusi pada peningkatan profitabilitas dan posisi kompetitif perusahaan di pasar.

Prinsip-prinsip atau konsep inovasi mencakup berbagai pendekatan dan panduan yang membantu organisasi dalam mengimplementasikan ide-ide baru secara efektif. Berdasarkan informasi dari berbagai sumber, berikut adalah beberapa prinsip inovasi yang penting:

1. Inovasi sebagai Proses Sistematis: Inovasi harus dilakukan dengan pendekatan yang terencana dan sistematis, dengan tujuan yang jelas. Hal ini mencakup analisis peluang dan kebutuhan pasar untuk memastikan bahwa inovasi yang dilakukan relevan dan bermanfaat

2. Fokus pada Kebutuhan Nyata: Inovasi tidak hanya berdasarkan persepsi, tetapi harus berakar pada kebutuhan nyata dari konsumen. Memahami harapan dan nilai pelanggan menjadi kunci dalam menciptakan solusi yang efektif.
3. Sederhana dan Terfokus: Agar inovasi berhasil, ide-ide yang dihasilkan sebaiknya sederhana dan fokus pada satu tujuan tertentu. Ini memudahkan implementasi dan mengurangi risiko kegagalan.
4. Mulai dari Skala Kecil: Inovasi sebaiknya dimulai dengan langkah-langkah kecil sebelum berkembang menjadi proyek yang lebih besar. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk melakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik yang diterima.
5. Kepemimpinan dalam Inovasi: Setiap inovasi harus diarahkan untuk mencapai kepemimpinan di bidangnya, bukan sekadar untuk menciptakan produk baru. Ini berarti bahwa inovasi harus memberikan nilai tambah dan menciptakan keunggulan kompetitif.
6. Adaptasi terhadap Perubahan: Inovasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, baik itu perubahan teknologi, pasar, maupun sosial. Fleksibilitas dalam pengembangan produk atau layanan sangat penting untuk tetap relevan di pasar.
7. Kolaborasi dan Partisipasi: Mendorong kolaborasi antara berbagai departemen dalam organisasi serta melibatkan pelanggan dalam proses inovasi dapat menghasilkan ide-ide yang lebih kreatif dan relevan

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap inovasi dalam suatu organisasi sangat beragam dan dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal.

Faktor Internal

1. Sumber Daya Manusia: Kualitas dan kompetensi tim yang terlibat dalam inovasi sangat penting. Tim yang memiliki keahlian, kreativitas, dan latar belakang yang beragam cenderung menghasilkan ide-ide inovatif yang lebih baik.
2. Budaya Organisasi: Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen dapat merangsang inovasi. Budaya perusahaan yang terbuka terhadap ide-ide baru dan toleran terhadap risiko akan mendorong karyawan untuk berinovasi.
3. Manajemen dan Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan inovasi. Pemimpin yang mendorong kolaborasi dan memberikan insentif untuk ide-ide baru berkontribusi pada keberhasilan inovasi.
4. Strategi Perusahaan: Strategi yang jelas dan terfokus pada inovasi akan memandu organisasi dalam mengalokasikan sumber daya untuk penelitian dan pengembangan (R&D) serta peluncuran produk baru.
5. Ketersediaan Sumber Daya Finansial: Investasi dalam R&D dan pengembangan produk baru sangat bergantung pada ketersediaan dana. Perusahaan yang memiliki dukungan finansial yang kuat lebih mampu melakukan inovasi.

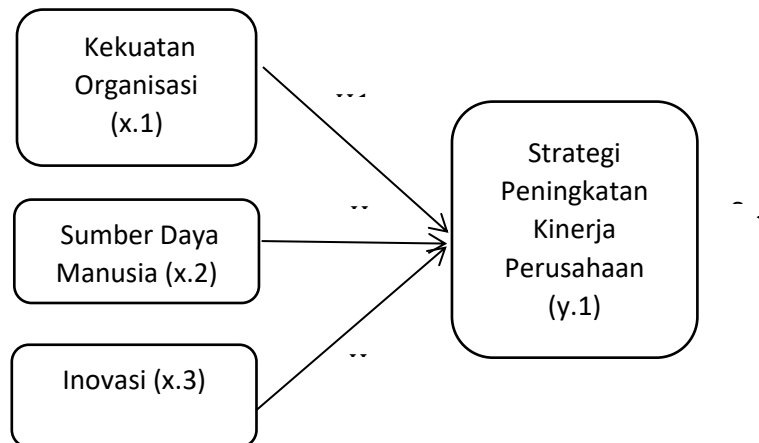
Faktor Eksternal

1. Persaingan Pasar: Tekanan dari kompetitor sering kali mendorong perusahaan untuk berinovasi agar tetap relevan dan unggul di pasar. Persaingan dapat memicu perusahaan untuk memperkenalkan produk baru dengan cepat.
2. Kebutuhan Pasar: Memahami kebutuhan dan preferensi konsumen adalah kunci dalam menciptakan inovasi yang relevan. Riset pasar yang baik membantu perusahaan mengidentifikasi peluang untuk inovasi.
3. Kemajuan Teknologi: Perkembangan teknologi baru membuka peluang untuk menciptakan produk atau proses baru yang lebih efisien. Teknologi sering kali menjadi pendorong utama bagi inovasi di berbagai industri.

4. Regulasi dan Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah terkait industri dapat mempengaruhi jenis inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Regulasi dapat membatasi atau mendorong arah inovasi produk.
5. Tren Sosial dan Budaya: Perubahan dalam tren sosial, budaya, dan gaya hidup masyarakat juga dapat memicu kebutuhan akan inovasi produk atau layanan baru

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Inovasi berpengaruh terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Strategi Kinerja Perusahaan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. Modal Kerja (Harahap 2019)
2. Struktur Modal (Wijaya & Partners 2021)
3. Kinerja Keuangan (Rahayu, 2020)

KESIMPULAN

Studi pustaka ini mengkaji pengaruh kekuatan organisasi, sumber daya manusia (SDM), dan inovasi terhadap strategi kinerja perusahaan. Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa studi-studi terdahulu mendukung pengaruh positif kekuatan organisasi dan SDM terhadap kinerja perusahaan, sejalan dengan temuan dalam artikel ini. Inovasi juga diakui sebagai faktor kritis, meskipun dalam konteks yang berbeda.

Kesenjangan Penelitian yang Diidentifikasi:

1. Integrasi Variabel: Artikel ini mengusulkan model yang mengintegrasikan ketiga variabel (kekuatan organisasi, SDM, inovasi), sementara studi terdahulu cenderung fokus pada satu atau dua variabel.
2. Kontekstualisasi: Studi-studi sebelumnya mungkin terbatas pada aspek tertentu dari kekuatan organisasi (misalnya, kepemimpinan), sementara artikel ini mencakup dimensi yang lebih luas seperti struktur, budaya, dan teknologi.

Hipotesis Utama

Berdasarkan telaah literatur, artikel ini mengajukan tiga hipotesis utama:

1. Kekuatan Organisasi berpengaruh positif terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. Kekuatan organisasi, yang mencakup atribut internal seperti tujuan yang jelas, kesatuan arah, pembagian tugas, disiplin kerja, koordinasi, dan inisiatif, memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.
2. Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. SDM yang dikelola secara efektif, dengan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, demokrasi, kesesuaian penempatan, keadilan remunerasi, dan optimalisasi sumber daya, merupakan aset penting dalam mewujudkan strategi kinerja perusahaan.
3. Inovasi berpengaruh positif terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. Pengenalan ide-ide baru, metodologi, produk, atau layanan untuk meningkatkan kinerja organisasi membantu perusahaan mencapai tujuan strategis. Inovasi harus didasarkan pada prinsip-prinsip seperti sistematis, fokus pada kebutuhan, sederhana, adaptif, dan kolaboratif.

Artikel ini menyimpulkan bahwa integrasi kekuatan organisasi, pengelolaan SDM yang efektif, dan inovasi berkelanjutan merupakan kunci untuk mencapai strategi kinerja perusahaan yang optimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji hipotesis ini secara empiris dan untuk mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks bisnis di Indonesia.

REFERENSI

- Ali, H. (2020). Analisis Swot Dalam Penguatan Kinerja Organisasi Pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ubhara Jaya.*, 45-60.
- Ali, H. (2021). Analisis Swot Dalam Penguatan Struktur Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis Ubhara*, 5(2), 12-25.
- Ali, H., & Nurhayati, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Artikel Act Consulting. (2020). Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi?
- Codemi. (2024). *Strategi Manajemen Kinerja Untuk Perkembangan Sebuah Perusahaan*.
- Doni Juni Priansa. (2014). *Kualitas Sumber Daya Manusia*.
- Dyta Dahliyanti. (2019). *Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja*.
- Ekhsan & Mariyono. (2020). Mengeksplorasi Pengaruh Kekuatan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Lentera*.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. 178.
- Galuh Fajar Delanno. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Volume 7 No. 2, Agustus 2020.
- Hendry Selanno. (2020). Faktor Internal Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi.
- I Gede Setiawan Adi Putra. (N.D.). Analisis Swot Pada Organisasi Dan Aplikasinya. *Pada Fakultas Pertanian Universitas Udayana*, 14.
- Inas Nafil Salsabil. (2021). *Pengaruh Dimensi Strategi Inovasi Terhadap Kinerja*, 106.
- Kaplan, R. S. & David P. Norton. (2000). Balance Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi. *Terjemahan: Pasla Yosi Peter R. Penerbit Erlangga. Jakarta*.
- M. Kamal. (2020). Kebutuhan Akan Sdm Suatu Doktrin Ekonomi. *Jurnal Cendekia*.
- Muzakki. (2019). *Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja*, 14.
- Nurdin & Utami, R. (2022). Pelatihan Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ubhara*, 3(1), 50-65.
- Nurdin. (2021). Peran Inovasi Dalam Meningkatkan Daya Saing Umkm Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara Jaya.*, 12-25.
- Ppm Som. (N.D.). *Manajemen Strategis: Pengertian, Tujuan Dan Tahapannya*.

- Rahayu, S. & Ali, H. (2023). In S. & Rahayu, *Buku Ajar Manajemen Strategis Ubhara Jaya*, (Pp. 45-60).
- Rahayu, S. (2022). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Retail. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rahma, N. M. (2020). *Struktur Organisasi Pasca Kebijakan Penghapusan Eselon Iii-Iv: Studi Kasus Pddi Lipi*.
- Rofai. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi.
- Rustam. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya.
- Salahudin. (2020). *Evaluasi Budaya Organisasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*, 16.
- Selvi Yona Sari. (2021). Aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Strength (Kekuatan Yang Dimiliki Oleh Perusahaan): Lokasi, Pengetahuan, Infrastruktur Dan Modal Kerja (Literature Review Manajemen Pemasaran).
- Solihin, M. (2019). 6(2),. *Strategi Kinerja Dan Keberlanjutan Usaha: Studi Pada Perusahaan Menengah Di Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, , 183-199.
- Sudarmanto. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*.
- Tim Peneliti Ubhara Jaya. (2023). Adopsi Teknologi Fintech Pada Umkm: Dampak Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 4(1), 1-15.
- Utami, E. &. (2019). 11(2), . *Perumusan Strategi Perusahaan Berdasarkan Competitive Advantage. Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, , 154-164.
- Widy Seftia Nur. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap. *Kinerja Organisasi Di Sekretariat Dprd*.
- Zafar, R. &. (2015). *Jurnal Manajemen Strategi Cv Aksara Global, Volume 1 No. 3, Juli 2023*.