



---

## **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: *Systematic Literature Review***

Dwi Wahyu Pril Ranto

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa, Yogyakarta, Indonesia

email: [dwiwahyuprilranto@gmail.com](mailto:dwiwahyuprilranto@gmail.com)

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

---

### **Info Artikel**

Diterima :

2023-07-29

Diperbaiki :

-

Disetujui :

2023-12-05

### **Kata Kunci:**

Strategi, Kinerja Karyawan, Kinerja Organisasi, Systematic Literature Review

### **Keywords:**

Strategy, Employee performance, organizational performance, Systematic literature review

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengulas strategi yang digunakan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review*. Metode pencarian data yang digunakan adalah artikel diperoleh melalui database google scholar. Pencarian artikel menggunakan kata kunci yang dimasukan dalam aplikasi *publish or perish*. Kata kunci yang digunakan adalah strategi organisasi, kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pencarian artikel dimulai tahun 2018 – 2022. Seluruh artikel yang dicari berbahasa Indonesia. Berdasarkan hasil pencarian diperoleh 71 artikel. Setelah proses inklusi dan eksklusi, diperoleh 20 artikel yang potensial untuk dianalisis. Dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan analisis SWOT dan pengujian variabel – variabel yang menjadi faktor pembentuk terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini memberikan gambaran tentang metode yang digunakan manajer atau pimpinan perusahaan didalam melakukan perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

*This study aims to review the strategies used by organizations to improve employee performance. This study uses a systematic literature review method. The data search method used was articles obtained through the Google Scholar database. Search for articles using keywords entered in the Publish or Perish application. The keywords used are employee improvement and performance strategies. The search for articles starts in 2018–2022. All articles searched are in Indonesian. Based on the search results obtained, 71 articles After the inclusion and exclusion processes, 20 potential articles were obtained for analysis. It can be concluded that the employee performance improvement strategy can be carried out by means of a SWOT analysis and testing of the variables that are the forming factors for the increase in employee performance. The research contribution is to provide an overview of the various methods that can be used by managers or company leaders in formulating employee performance improvement strategies.*

---

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

---

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam organisasi, hal ini diungkapkan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020). Kinerja karyawan dianggap penting karena menunjukkan kinerja organisasi. Faeq & Ismael (2022) menjelaskan bahwa tidak dipungkiri kinerja karyawan menjadi tolok ukur kesuksesan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka dapat mendorong

meningkatnya kinerja perusahaan. Menurut Ridwan et al., (2020) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau target dan kriteria yang dimiliki telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut Triemiaty et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil pekerjaan harus dapat ditunjukkan bukti-bukti yang kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan yang telah ditentukan standar). Menurut Ngo et al., (2020), kinerja karyawan adalah tindakan melaksanakan tugas dan tanggung jawab seseorang pada tugas tertentu, dengan mempertimbangkan unsur-unsur terkenal tersebut seperti waktu, kecepatan, dan efisiensi. Sedangkan menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Paais & Pattiruhu (2020) kinerja adalah tindakan yang dapat diamati dari pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan selalu menjadi perhatian dan fokus perusahaan. Hal ini dilakukan agar dapat menjaga performa karyawan selalu berada pada level yang diinginkan (Asbari et al., 2021). Kinerja karyawan dapat menurun sesuai dengan kondisi atau lingkungan kerja yang berubah setiap waktu. Menurunnya kinerja karyawan jika dibiarkan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga jika tidak dikontrol dapat mengganggu jalannya organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai usaha menjaga agar kinerja karyawan yang diharapkan berada pada standar yang diinginkan (Ridwan et al., 2020). Peningkatan merupakan bentuk usaha ke arah yang lebih tinggi dari apa yang ada saat ini. Tujuan peningkatan kinerja tidak lain untuk memberikan hasil yang terbaik pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat tumbuh berkelanjutan. Selain itu, perusahaan yang terus tumbuh dapat menjadi kebanggaan maupun harapan bagi karyawan untuk tetap berada pada organisasi tersebut.

Minat penelitian tentang strategi peningkatan kinerja terus meningkat beberapa tahun terakhir (Zulkifli, 2019; Arfah, 2021). Studi ini penting dilakukan karena kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi yang perlu dijaga. Karena jika terjadi penurunan kinerja karyawan maka dapat terjadi penurunan kinerja organisasi (Asbari et al., 2021). Tidak dipungkiri bahwa kinerja organisasi sangat tergantung dari kinerja karyawannya. Sebagaimana studi yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan memberikan efek yang signifikan pada pertumbuhan organisasi. Arif et al., (2019) menjelaskan kinerja karyawan wajib dijaga dan dikelola agar organisasi dapat tumbuh terus. Melalui berbagai kajian, kinerja organisasi merupakan aspek penting yang selalu harus mendapat perhatian (Mirsal, 2017).

Studi sebelumnya menjelaskan banyak cara organisasi atau perusahaan menaikkan kinerja karyawannya. Wahyuningsih et al., (2021) menjelaskan dalam studinya bahwa sebelum organisasi dapat mengetahui strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity dan Threat) untuk dapat merumuskan strategi yang diinginkan. Sedangkan menurut Triemiaty et al., (2019) cara organisasi atau perusahaan menaikkan kinerja karyawannya adalah terlebih dahulu melakukan riset lapangan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa studi yang telah disebutkan, peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai strategi organisasi meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan dan

mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini didasarkan pada literatur yang telah dikumpulkan. Literatur yang telah dikumpulkan tersebut kemudian ditinjau dan didapatkan hasil sesuai dengan tujuan awal yang telah ditentukan. Selanjutnya penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur yang ada tentang strategi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu studi ini memberikan informasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi manajer atau pimpinan didalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Aspek penting dari hasil studi ini adalah adanya petunjuk yang dijadikan dasar bagi pengambil keputusan di dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* untuk mendapatkan sumber data yang dapat dipercaya. *Systematic literature review* dipercaya dapat mengurangi bias dan meningkatkan kualitas hasil penelitian.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas (Addina & Nasution, 2022). Dengan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil ini. Kinerja karyawan suatu organisasi didefinisikan sebagai prestasi kerja yang diatur sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Jika karyawan berkinerja sesuai dengan standar perusahaan, mereka dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja yang lebih baik membuat organisasi lebih kompetitif. Kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, akomodasi, dan ketepatan waktu adalah semua indikator kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan dapat menggunakan bonus dan penghargaan langsung, menurut penelitian Winukasto et al. (2022).

### **Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi telah menjadi pertimbangan terpenting bagi setiap organisasi, baik organisasi profit maupun non profit. Sangat penting bagi manajer untuk mengetahuinya faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja organisasi agar mereka mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memulainya. Peneliti organisasi di antara mereka sendiri memiliki pendapat yang berbeda tentang kinerja seiring berjalannya waktu menjadi isu kontroversial (Alshurideh et al., 2022). Menurut Anwar & Abdullah (2021), kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Dapat juga dijelaskan bahwa kinerja organisasi sebagai kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien menggunakan manusia dan sumber daya yang tersedia (Kaplan dan Norton, 2001; Khajeh, 2018). Definisi ini memberikan pembenaran agar organisasi dipandu oleh kriteria kinerja ketika mengevaluasi kinerja karyawan berbasis pekerjaan. Ini juga membantu dalam mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi serta ketika mengembangkan rencana strategis untuk kinerja masa depan organisasi.

## **METODE**

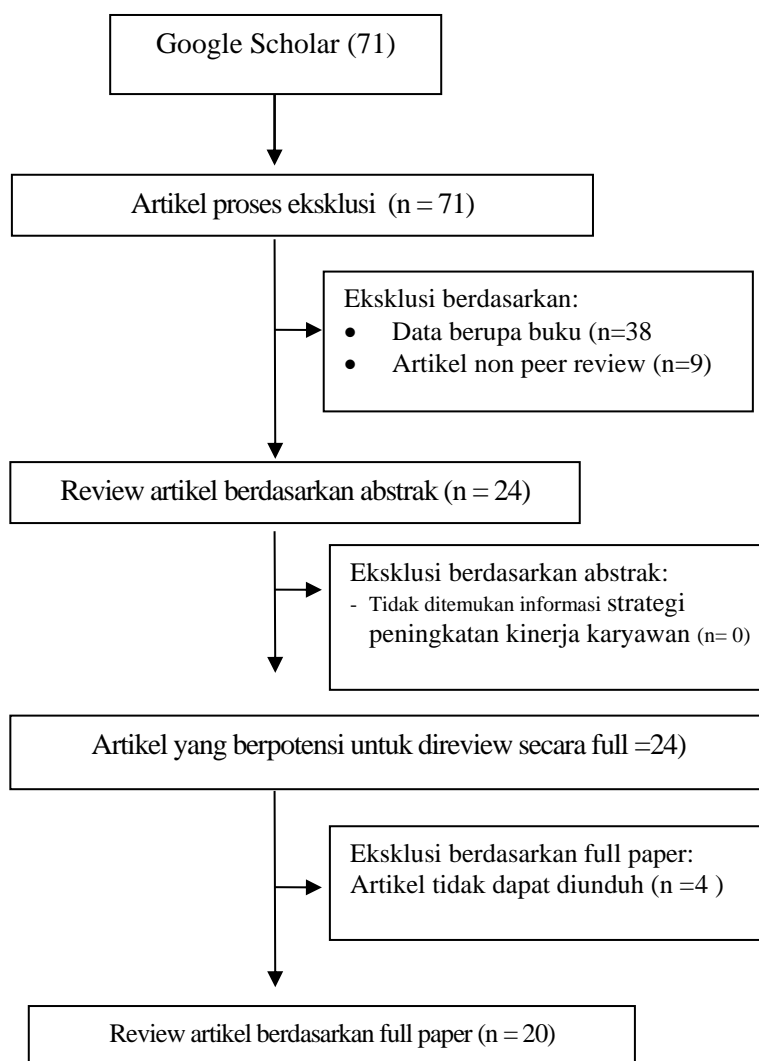
Pencarian artikel dalam studi literatur ini menggunakan pendekatan *systematic literature review*. *Systematic literature review* merupakan metode review artikel yang bertujuan untuk menghilangkan bias diantara artikel yang ada dan untuk mendapatkan informasi yang berimbang. Pada *systematic literature review* peneliti harus merumuskan pertanyaan penelitian untuk dijawab

dalam penelitian ini. Pertanyaan penelitian inilah yang menjadi panduan peneliti dalam proses pencarian data penelitian.

Mengacu pada Priola (2016), tahapan dalam proses *systematic literature review* yaitu:

1. Tahap pertama adalah merumuskan pertanyaan penelitian. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah strategi apa yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan?.
2. Tahap kedua melakukan pengumpulan artikel dan pemilihan artikel. Langkah ini meliputi penentuan kata kunci. Kata kunci yang digunakan adalah: “strategi peningkatan kinerja” dan “kinerja karyawan”. Dalam proses pemilihan artikel dalam hal ini adalah artikel harus berdasarkan kriteria inklusi yaitu: aplikasi pencarian yang digunakan yaitu *publish or perish*, menggunakan data base google scholar, artikel terbitan tahun 2018 – 2022, artikel yang diambil adalah berbahasa Indonesia. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu: artikel berbahasa Inggris, artikel *non peer review* dan data berupa buku.
3. Tahap ketiga adalah melakukan ekstraksi data. Ekstraksi data merupakan tahap pengambilan informasi di dalam artikel.
4. Tahap kelima adalah melakukan sintesis data. Sintesis data yaitu proses merangkum seluruh hasil penelitian.
5. Tahap keenam adalah melakukan penafsiran atas hasil yang sudah ada. Interpretasi data penelitian bertujuan menjawab pertanyaan penelitian.

Proses penyeleksian artikel dapat disampaikan pada Gambar 1. Berdasarkan hasil pencarian diperoleh 71 artikel. Artikel yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan tahapan inklusi dan eksklusi Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa artikel yang terkumpul terdiri dari buku, artikel peer review dan artikel non peer review. Buku – buku dan artikel – artikel non peer review tidak diikutsertakan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Selanjutnya artikel yang memiliki potensi untuk ditinjau lebih lanjut adalah sebanyak 20 artikel. Tahap berikutnya adalah dilakukan ekstraksi pada artikel tersebut. Ekstraksi data merupakan tahap pengambilan informasi di dalam artikel. Informasi yang diambil adalah data yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan. Setelah diperoleh data tersebut, dilakukan proses sintesis data yaitu proses merangkum seluruh hasil penelitian dan langkah terakhir melakukan interpretasi data penelitian yang bertujuan menjawab pertanyaan penelitian.



**Gambar 1.** Proses *systematic literature review*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik data penelitian

Berikut disajikan data penelitian berdasarkan nama penulis, tahun penerbitan, dan nama jurnal. Artikel – artikel berikut akan ditinjau lebih lanjut,

**Tabel 1.** Karakteristik Data Penelitian

No	Penulis	Nama jurnal
1	Addina & Nasution (2022)	Jurnal AKMAMI :Akuntansi, Manajemen, Ekonomi
2	Alfredo et al., (2022)	ESCAF: Economics, Social Science, Agriculture and Fisheries
3	Winukasto et al., (2022)	Jurnal Riset Bisnis
4	Iryani & Deasy (2021)	Cross-Border
5	Suryana et al., (2021)	Jurnal: Agrosience
6	Arfah (2021)	Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen,
7	Wahyuningsih et al., (2021)	Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial
8	Wildan et al., (2020)	IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis
9	Siswanto (2020)	Efisiensi :Kajian Ilmu Administrasi

10	Safitri et al., (2019)	Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan
11	Zulkifli (2019)	Jurnal Agriflora
12	Nurwanda (2019)	Jurnal MODERAT
13	Triemiaty et al., (2019)	BENEFIT: Jurnal Manajemen dan Bisnis
14	Kusumawati et al., (2019)	Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen
15	Febriani (2018)	Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)
16	Iskandar (2018)	JIBEKA:Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia
17	Oktora (2018)	JURNAL SeMaRaK
18	Aruperes et al., (2018)	Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen,
19	Mirsal (2017)	Jurnal EKOBISTEK
20	Fianty (2017)	Jurnal: Kalbiscentia

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat ditunjukkan bahwa artikel yang terkumpul berjumlah 20 artikel. Artikel – artikel tersebut selanjutnya dianalisis untuk melihat kesesuaiannya dengan tujuan penelitian.

### Analisis Data Penelitian

Berdasarkan hasil review yang telah dilakukan, pada Tabel 2 disajikan variabel – variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 2.** Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

No	Penulis	Variabel penelitian	Keterangan
1	Addina & Nasution (2022)	Komitmen organisasi Teknologi informasi	Deskriptif kualitatif
2	Alfredo et al., (2022)	Pengelolaan SDM Kepuasan Kerja Produktivitas Karyawan	Kuantitatif
3	Winukasto et al., (2022)	Motivasi Kompensasi Desain kerja	Kuantitatif
4	Iryani & Deasy (2021)	Kedisiplinan karyawan Motivasi kerja	Analisis SWOT
5	Suryana et al., (2021)	Strategi peningkatan kualitas produksi	Deskriptif kualitatif
6	Arfah (2021)	Kedisiplinan Pelatihan Jenjang karir Tunjangan	Deskriptif kualitatif
7	Wahyuningsih et al., (2021)	Pelaksanaan manajemen perusahaan Pelaksanaan koordinasi efektif Pemberian insentif	Analisis SWOT
8	Wildan et al., (2020)	Rekrutmen	Deskriptif kualitatif
9	Siswanto (2020)	Promosi Jabatan	Deskriptif kualitatif
10	Safitri et al., (2019)	Strategi peningkatan layanan	
11	Zulkifli (2019)	Meningkatkan jumlah pegawai Pengembangan SDM Peningkatan dana operasional Pelaksanaan pelatihan Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Analisis SWOT
12	Nurwanda (2019)	Strategi peningkatan kepuasan	

13	Triemiaty et al., (2019)	Budaya organisasi Keselamatan kerja Kepuasan kerja	Kuantitatif
14	Kusumawati et al., (2019)	Kompetensi Motivasi kerja	Kuantitatif
15	Febriani (2018)	Pengenalan SOP dan peraturan perusahaan Penerapan kebersihan, keselamatan kerja dan lingkungan hidup Menerapkan target Pemberian insentif	Kualitatif
16	Iskandar (2018)	Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan	
17	Oktora (2018)	Motivasi Kompetensi	Kuantitatif
18	Aruperes et al., (2018)	Pengembangan SDM	Deskriptif
19	Mirsal (2017)	Pelatihan dan pengembangan	Deskriptif
20	Fianty (2017)	Knowledge Management	Deskriptif

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan tinjauan terhadap masing – masing artikel, maka dari 20 artikel yang telah di tinjau terdapat empat artikel yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Penelitian tersebut yaitu Suryana et al., (2021) yang melakukan kajian tentang strategi peningkatan kualitas produksi, Safitri et al., (2019) yang melakukan kajian tentang strategi peningkatan layanan, Nurwanda (2019) yang melakukan kajian tentang strategi peningkatan kepuasan, dan Iskandar (2018) yang membahas tentang strategi peningkatan kinerja perusahaan. Untuk itu, pada tahap selanjutnya artikel – artikel tersebut tidak diikutsertakan dalam pembahasan. Berdasarkan hasil kajian pada literatur, dapat diketahui bahwa para peneliti sebelumnya melakukan penelitian tentang strategi peningkatan kinerja karyawan, yaitu dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian pada literatur, peneliti melakukan pengelompokan pada artikel terpilih. Artikel dikelompokkan berdasarkan faktor – faktor yang membentuk peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti membagi berdasarkan faktor organisasi, faktor individu, faktor lingkungan dan faktor peraturan, sebagaimana disajikan pada Tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3.** Faktor – faktor pembentuk Kinerja Karyawan

No	Faktor pembentuk	Variabel
1	Faktor Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi</li> <li>2. Desain kerja</li> <li>3. <i>Knowledge Management</i></li> <li>4. Meningkatkan jumlah pegawai</li> <li>5. Pelaksanaan koordinasi efektif</li> <li>6. Peningkatan dana operasional</li> <li>7. Pelatihan dan pengembangan</li> <li>8. Teknologi informasi</li> </ol>
2	Faktor Individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Komitmen organisasi</li> <li>3. Kompetensi</li> <li>4. Kedisiplinan</li> </ol>



		5. Kepuasan Kerja
3	Faktor Lingkungan	1. Penerapan kebersihan 2. keselamatan kerja dan lingkungan hidup
4	Faktor peraturan	1. Pengenalan SOP dan peraturan perusahaan 2. Peraturan Pengelolaan SDM 3. Pedoman Pelaksanaan manajemen perusahaan 4. Penerapan target capaian 5. Peraturan Jenjang karir 6. Peraturan Pemberian insentif/tunjangan 7. Peraturan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> 8. Peraturan Promosi Jabatan Peraturan Rekrutmen

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa faktor organisasi terdiri dari berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang pertama, faktor organisasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktifitas di dalam organisasi. Sebagai contoh, semakin baik budaya organisasi diterapkan akan mendorong setiap karyawan untuk memberikan kontribusinya (Paais & Pattiruhu, 2020). Dalam hal memberikan pelatihan dan pengembangan, organisasi memiliki otoritas agar program ini dapat berjalan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa faktor organisasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Yang kedua, faktor individu yang tercermin dari motivasi kerja, komitmen, kepuasan, kompetensi dan kedisiplinan adalah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ridwan et al., 2020). Tanpa adanya faktor tersebut sulit bagi karyawan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik. Karyawan yang tidak memiliki komitmen akan banyak melakukan perbuatan yang melawan organisasi (Ranto, 2019). Begitu juga bagi karyawan yang tidak mempunyai kepuasan akan mudah menyerah ketika diberikan tantangan untuk berubah menjadi lebih baik (Sunarta et al., 2022). Selain itu, tanpa adanya kompetensi dan kedisiplinan yang tinggi, karyawan akan sulit mencapai target yang telah ditetapkan (Arif et al., 2019). Untuk itu, faktor individu ini menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan yang lebih baik.

Yang ketiga, faktor lingkungan tidak kalah penting dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan organisasi dalam hal ini kebersihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin bersih dan nyaman lingkungan tempat karyawan bekerja akan mendorong karyawan untuk dapat berkonsentrasi menghasilkan ide atau gagasan yang dapat memajukan organisasi. Selain itu, faktor keselamatan kerja menjadi syarat utama yang harus dipenuhi oleh perusahaan (Triemiaty et al., 2019). Hal ini menyangkut nyawa seseorang, sehingga faktor keselamatan kerja menjadi hal yang sangat dipenting untuk mendukung kinerja seorang karyawan. Semakin terjamin keselamatan kerja karyawan, akan memberikan rasa aman bagi karyawan karena tidak memunculkan rasa was – was bagi mereka dalam bekerja. Untuk itulah, maka faktor lingkungan menjadi fokus yang harus diperhatikan didalam organisasi atau perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja pada level kualitas yang diharapkan.

Yang keempat, faktor peraturan adalah aspek penting yang mengatur jalannya organisasi, karena jika peraturan ini tidak ada di dalam organisasi akan mendorong terjadinya kekacauan yang dapat merugikan organisasi. Semakin jelas peraturan itu dan peraturan itu dijalankan dengan baik, maka akan melahirkan karyawan yang taat dan disiplin dalam bekerja (Febriani,



2018). Jika peraturan itu diterapkan, maka tidak akan ada karyawan yang bekerja diluar ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan adanya peraturan akan menghadirkan rasa keadilan pada karyawan karena setiap karyawan akan mendapatkan balasan dari apa yang telah diusahakannya (Ranto et al., 2022). Begitunya, karyawan akan mendapatkan hukuman jika melakukan kesalahan di dalam organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan analisis SWOT yang menghasilkan strategi peningkatan kinerja karyawan berdasarkan kekuatan dan kelemahan perusahaan. Kemudian terdapat juga metode pengukuran kinerja karyawan dengan melakukan pengujian variabel – variabel yang menjadi faktor pembentuk terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Variabel – variabel yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan adalah pengelolaan SDM, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, desain kerja, budaya organisasi, keselamatan kerja, kompetensi, penerapan target, pemberian insentif, pengenalan SOP dan peraturan perusahaan dan penerapan kebersihan dan keselamatan kerja.

Kontribusi penelitian yang dapat diberikan yaitu terdapat hasil penelitian yang memberikan gambaran tentang berbagai metode yang dapat digunakan oleh manajer atau pimpinan perusahaan didalam melakukan perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan. Kelemahan penelitian ini adalah terletak pada artikel atau data penelitian. Sumber data hanya bersumber pada satu database yaitu google scholar, sehingga masih banyak kemungkinan terdapat studi pada database lainnya yang membahas strategi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, artikel yang ditinjau hanya referensi yang berbahasa Indonesia. Sehingga untuk penelitian berikutnya dapat menambah jumlah database dan menggunakan referensi yang berbahasa Inggris, sehingga kajian tentang strategi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan lebih konprehensif.

## REFERENSI

- Addina, C., & Nasution, J. (2022). Pentingnya Komitmen Organisasi Dan Teknologi Informasi Dalam Upaya Menunjang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan. *Jurnal AKMAMI :Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 3(2),186–196. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/615%0Ahttp://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/615/673>
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Obeidat, B., Hamadneh, S., & Ahmad, A. (2022). The influence of supply chain partners' integrations on organizational performance: The moderating role of trust. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(4), 1191–1202. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.8.009>
- Alfredo, R., Wulandari, W., Safira, N., Sabirin, M. I., Setiawan, D. O., Manajemen, P. S., Insan, U. B., (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. *ESCAF: Economics, Social Science, Agriculture and Fisheries*, 1, 391–401.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>

- Arfah, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Kota Pasangkayu. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 55–71. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3088–3097.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Faeq, D. K., & Ismael, Z. N. (2022). Analyzing the Relationships Between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 6(5), 14–25. <https://doi.org/10.22161/ijebm.6.5.3>
- Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Fianty, M. I. (2017). Strategi Penerapan Knowledge Management System Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT XYZ. *Kalbiscientia*, 4(2), 160–168.
- Iryani, & Deasy. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawawan: Analisis SWOT. *Cross-Border*, 4(1), 525–538.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEKA: Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Khajeh, E. H. Al. (2018). Impacts of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment*. Harvard Business School Press.
- Kusumawati, R., Maarif, M. S., & Nurdiati, S. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Taman Buah Mekarsari. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 59–70. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.1.59>
- Mirsal. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar. *Jurnal EKOBISTEK*, 6(2), 208–217.
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Huynh, K. T., Gregory, G., & Cuong, P. H. (2020). Converting internal brand knowledge into employee performance. *Journal of Product and Brand Management*, 29(3), 273–287. <https://doi.org/10.1108/JPBM-10-2018-2068>

- Nurwanda, A. (2019). Analisis Strategi Terhadap Peningkatan Kepuasan Studi Analisis Di Bumd (PdAm) Tirta Anom Kota Banjar Patroman. *Jurnal MODERAT*, 5(2), 113–122.
- Oktora, J. (2018). Strategi Peningkatan Motivasi Dan Kompetensi Karyawan Pt. Sanjayatama Lestari Dalam Menghadapi Persaingan Kinerja Karyawan Perusahaan Lain. *JURNAL SeMaRaK*, 1(3), 107–121. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2254>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Priola, E. J. (2016). *Managerial Communication Competencies That Enhance Employee Performance: A Systematic Review*. ProQuest Dissertations Publishing. University of Maryland University College, ProQuest Dissertations Publishing.
- Ranto, D. W. P. (2019). Perilaku Menyimpang sebagai Respon terhadap Ketidakadilan Organisasional. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, VI(2), 74–79.
- Ranto, D. W. P., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2022). The Influence of Organizational Justice on Interpersonal and Organizational Deviance: A Conceptual Paper. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 87–97. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i02.570>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Safitri, N., Prasetyo, M. A. M., & Zulkhairi, Z. (2019). Strategi Peningkatan Layanan Akademik Berbasis Kinerja Karyawan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3(2), 84–101. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v3i2.566>
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi :Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Sunarta, Arifin, N., & Ranto, D. W. P. (2022). Workplace Spirituality as a Moderator of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 24(8), 9–15. <https://doi.org/10.9790/487X-2408030915>
- Suryana, A., Suyono, T., & Iskandar, E. N. (2021). Pengaruh Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kualitas Produksi Teh Hijau Di PT. HK. Waringin Perkebunan Teh Gunung Kencana Kab.Cianjur. *Agroscience*, 11(2), 184–204.
- Triemiaty, Maarif, S. M., Affandi, M. J., & Pawenary. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 54–68.
- Wahyuningsih, S., Manangka, N. ., & Jati, P. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Santoso. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2680–2686.
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>

- Winukasto, S. G., Sembiring, E. C., & Maharan, M. D. D. (2022). Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di PT Infoarta Pratama). *Jurnal Riset Bisnis*, 6(1), 1–17.
- Zulkifli, A. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Badan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan, Kabupaten Bireuen, Aceh – Indonesia; Suatu Analisis SWOT. *Jurnal Agriflora*, 3(2), 87–99.