# Optimalisasi Kinerja Perusahaan Melalui Manajemen Organisasi

**Dita Rachmawati, Wiwit Setyo Wardani**
Sekolah tinggi ilmu ekonomi koperasi malang, indonesia
Email : ditarachmawati@stiekop.ac.id, wiwitsetyowardani@stiekop.ac.id

*Correspondence:* ditarachmawati@stiekop.ac.id

**Abstract**

*This study aims to show the importance of implementing well-organized management functions, which is very important so that companies can minimize the occurrence of bad risks. Thus, to support this objective, it is essential to establish clear communication channels and foster a culture of accountability among team members. By doing so, organizations can better anticipate potential challenges and respond proactively, ultimately leading to more sustainable business practices.Several stages in the management structure require competent human resources. With the aim of being able to compete and create different characteristics and become a symbol in the company. The success of the company is able to improve its performance and can be supported by the work environment and work ethic owned by each employee. This positive atmosphere not only enhances productivity but also fosters collaboration and innovation among team members. Ultimately, a strong work culture contributes significantly to employee satisfaction, retention, and the overall success of the organization.*

**Keyword :** *Performance Optimization, Organizational Management, Human Resources*

**A R T I C L E I N F O**

***Article History:***
*Received 12 Nov 2024*
*Revised 20 Dec 2024*
*Accepted 29 Dec 2024*
*Available online 01 Jan 2025*

*Available on https://journal.stiekop.ac.id/index.php/keroppi*

## I. INTRODUCTION

Berdirinya suatu bisnis atau perusahaan harus diimbangi dengan pengetahuan yang berkaitan dengan bisnis tersebut secara luas, memiliki teori yang cukup, praktik yang matang, pengalaman jatuh bangun yang tidak menyurutkan semangat menjalankan bisnis. Bisnis yang mampu berkembang pesat menajdi maju dalam lingkup perusahaan perlu ditunjang kembali dengan 4 tahapan fungsi manajmeen yang harus diterapkan, diantaranya ada fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasa, dan pengendalian. Dari ke 4 fungsi tersebut saling berkaitan dan memberikan peranan penting pada tercapainya keberhasilan kinerja perusahaan. hal-hal tersebut dapat gterlaksana denang diimbangi oleh sumber daya manusia yang berkompetensi pada masing-masing bidangnya. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi akan selalu fokus pada tujuan dan sasaran perusahaan dimana seluruh karyawan akan fokus bagaimana cara untuk mencapai hasil yang sudah direncanakan dan diharapkan di awal. Dengan adanya suatu perusahaan yang memiliki karyawan dengan etos kerja yang baik dan berkualitas maka akan terciptanya persaingan yang sehat. Dalam melakukan operasional perusahaan, sangat dibutuhkan SDM yang handal.

Tantangan besar bagi sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing dalam kondisi lingkungan kurang stabil dan terjadi berbagai konflik serta permasalahan. Organisasi harus dapat memfokuskan kembali strategi, untuk mengelola tatanan bisnis yang inkonsisten. Sumber daya manusia yang kompetitif telah membangkitkan minat di kalangan praktisi tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pilihan alternatif untuk mengelola organisasi menuju pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. MSDM merupakan perencanaan kualitas sumber daya manusia agar dapat berkembang ke arah yang lebih baik, artinya dengan adanya strategi manajemen sumber daya manusia akan membantu seseorang agar berkualitas dan berdaya saing untuk suatu organisasi (Mohiuddin et al., 2022).

Organisasi menyadari besarnya potensi karyawan sebagai sumber keunggulan kompetitif, sehingga ada kebutuhan untuk memperhatikan praktik sumber daya manusia yang paling baik sebagai aset organisasi (Nyathi dan Kekwaletswe, 2023). Keberhasilan potensial suatu usaha bergantung pada kinerja organisasinya, yang berarti kemampuannya menerapkan strategi secara efektif untuk mencapai tujuan institusional (Randeree dan Al Youha, 2019). Aspek-aspek yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya adalah efektivitas model usaha, efisiensi, dan hasil (Ryan et al., 2019). Kinerja organisasi sebagian besar bergantung pada tingkat keterampilan yang dimiliki para pemimpinnya ketika menerapkan strategi. Esensi kepemimpinan dalam sebuah organiasi mempunyai hubungan yang erat antara seorang manajer dan karyawan (Silva, 2014). Ada banyak hambatan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga teknik yang digunakan pemimpin harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan. Kinerja suatu organisasi juga tergantung pada karyawannya, yang merupakan bagian penting dari organisasi dan membentuk tim yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep kepemimpinan sering digabungkan dalam kompetensi kognitif dari pimpinan (Mukherjee et al., 2018). Kompetensi kognitif dari tim dan pemimpin dianggap penting untuk kinerja organisasi yang efektif. Kinerja organisasi dan kompetensi kepemimpinan berkorelasi dengan kompetensi kecerdasan sosial, kognitif, dan emosional seorang pemimpin (Ryan et al., 2019). Kompetensi pimpinan diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam fokus pada inovasi dan memotivasi anggota timnya, hal ini sering disebut juga sebagai kepemimpinan direktif dan sangat bergantung pada pendelegasian, di mana para pemimpin memahami bagaimana memberikan beberapa kekuatan kepemimpinan kepada anggota tim dan memberi ruang untuk mengeksplorasi ide-ide baru (Emrich, 2019).

Kompetensi kognitif menyoroti kemampuan kreatif dan kritis yang membantu meningkatkan pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pembelajaran (Sun dan Hui, 2018). Seorang pemimpin yang mengembangkan visi dan strategi untuk mencapai visi tersebut harus secara efektif mengkomunikasikan elemen-elemen ini kepada karyawan. Teknik-teknik yang diterapkan pemimpin termasuk tetapi tidak terbatas pada negosiasi, mempengaruhi, pemecahan masalah, pembinaan, dan memotivasi (Tomal dan Jones, 2015).

## II. METHODS

Penulisan jurnal ini menggunakan metode kualitatif yang di mana lebih mengembangkan teori dari berbagai sumber refrensi. Sehingga dapat dianalisis kembali dan diberikan kesimpulan yang sesuai.Metode yang diangkat adalah studi pustaka dan pengumpulan informasi merupakan teknik penghimpunan data yang digunkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti sendiri dan dengan bantuan orang lain merupakan penghimpun data utama. Pengambilan data diambil ketika peneliti melaksanakan program observasi dengan melaksanakan pengamatan terkait fenomena dan budaya yang telah terjadi. pengujian keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan metode.

## III. RESULTS AND DISCUSSION

Ketidakpuasan individu dalam bekerja disebabkan oleh kondisi lingkungan tempat kerja yang buruk, sehingga dapat berkontribusi terhadap penurunan substansial dalam produktivitas individu karyawan dan menyebabkan kinerja organisasi memburuk (Bashir dan Gani, 2019). Organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi harus dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya membantu merangsang kinerja karyawan yang lebih baik serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nanjundeswaraswamy, 2021). Apabila karyawan merasa tidak puas akan cenderung mengalami efek negatif pada status kesehatan mental dan performa kerja, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja organisasi (Tarigan et al, 2022). Tujuan utama dari semua organisasi adalah profitabilitas, adapun keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga hasil karyawan yang buruk merugikan kesuksesan perusahaan (Taba, 2018). Menciptakan pendekatan yang efektif untuk pembinaan dan pengelolaan tenaga kerja organisasi memerlukan keahlian pemimpin dalam sumber daya manusia dan dukungan dari kepemimpinan eksekutif dalam organisasi (Dhamija et al., 2018), sehingga apabila fokus organisasi adalah mengembangkan produk inovatif dan berkualitas tinggi, maka kinerja karyawan akan memainkan peran integral dalam mencapai tujuan organisasi.

**Perencanaan**

Dengan berdirinya suatu perusahaan, tidak dapat dikatakan mudah, karena untuk memulai sebuah bisnis agar berkembang maju dengan pesat, dibutuhkannya ilmu-ilmu teori maupun banyak praktik, terus berlatih serta pantang menyerah. Tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat menunjang stabilitas perusahaan tersebut dalam mencapai keberhasilan. Salah satu contoh dari faktor-faktor tersebut yaitu seperti yang akan dibahas kali ini, berupa perencanaan. Hal yang paling awal untuk membentuk suatu struktur di perusahaan akan diperlukannya sebuah perencanaan. Di mana dalam perencanaan kita sebagai SDM bisa membuat rencana apa yang akan dilakukan untuk kemakmuran perusahaan yang kita jalani. Kemudian tentang apa yang akan kita hadapi di masa yang akan datang dengan kata lain yaitu kita dapat memperkirakan suatu keadaan sesuai dengan pengalaman-pengalaman atau peristiwa yang telah lalu. Selanjutnya dapat kita prediksi apa saja yang akan menjadi hambatan maupun sebab keberhasilan di perusahaan. Sehingga apa yang direncanakan di perusahaan tersebut akan jelas dan berpeluang besar untuk mencapai tujuan keberhasilan. Apapun yang dibutuhkan di perusahan tidak terlepas dari campur tangan SDM yang saling memberikan kontribusi, menuangkan ide pikiran mereka, solusi-solusi yang saling berkaitan dengan permasalahan.

Oleh sebab itu, SDM yang berkompetensi baik sangat dibutuhkan perusahan. Skill mereka yang diterapkan sesuai dengan divisi masing-masing dapat memberikan dampak positi dan kelancaran suatu pekerjaan akan tercapai. Sumber Daya Manusia perlu dilatih skill dan wawasannya sehingga akan mengetahui berbagai keperluan yang ada di perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan seleksi dan juga tahapan yang harus dilakukan. Pelatihan salah satu menjadi tahapan yang perlu dilakukan setelah rekrutmen seorang karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan menambah pengetahuan karyawan agar dapat terjadi peningkatan kinerja, ada dua macam pelatihan yakni:

a. Pelatihan keterampilan teknis, seperti terampil menggunakan dan mengoperasikan sebuah komputer di dalam pekerjaannya.

b. Pelatihan antar pribadi, pelatihan ini seperti halnya bagaimana caranya membangun hubungan yang baik sesama karyawan maupun kepada atasan dan juga terhadap mitra kerja perusahaan atau pelanggan.

**Pengorganisasian**

Organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan beberapa orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling memberikan perananya dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Pentingnya struktur organisasi di suatu perusahaan adalah hal yang sangat umum dijumpai. Di mana dalam struktur organisasi tersebut, berkumpulnya beberapa sumber daya manusia yang telah diamanatkan tugas oleh pimpinan mereka. Mulai dari direksi, wakil, HRD, kemudian beberapa manajemen yang terdapat pada divisi yang tersedia, seperti manajemen pemasaran, pengelola bahan baku hingga barang jadi serta manajemen keuangan. Selain itu terdapat karyawan-karyawan yang ikut berkontribusi memberikan peranan mereka masing-masing dengan menjalankan tugasnya sesuai ketentuan yang telah disepakati berama. Cakupan luas dalam pengorganisasian sangat beragam, diantaranya yakni organisasi system sosial, organisasi digunakan untuk proses kerja sama, organisasi yang memiliki struktu dan tujuan yang jelas hingga organisasi pembelajaran. Pada organisasi pembelajaran yang telah disebutkan tersebut memiliki makna bahwasannya apa yang telah dipelajari dari sudut kepribadian *partner* kerja sama kita, pengalaman-pengalaman yang bisa dijadikan guru. Di mana dalam suatu pengalaman yang kita lalui dapat kita jabarkan apabila memiliki dampak positif, maka kita harus bersyukur, namun jika sebaliknya, setidaknya kita harus berlapang dada, belajar memperbaiki, bangkit dari kesalahan kemarin.

Disamping itu, pengorganisasian di perusahaan memberikan manfaat yang tidak jauh beda dengan perencanaan. Sama-sama meiliki tujuan untuk tercapainya keberhasilan di perusahaan tersebut. Tentunya dengan disatukannya pemikiran ide dari dua orang atau lebih, biasanya terdapat perbedaan pendapat. Kadang pula hal tersebut menjadi salah satu penyebab adanya konflik. Hal tersebut dikatakan wajar. Sehingga kita sebagai sumber daya manusia nya harus bisa menyikapi dengan kepala dingin, tidak emosi, tidak memihak satu sama lain, dan yang terpenting tidak membawa masalah pribadi di ranah umum. Jika konflik tersebut terjadi di lingkungan perusahaan, maka sebagai ketua organisasi harus bisa memberikan arahan yang terbaik untuk anggota-anggotanya, agar tidak berdampak pada kelancaran kinerja perusahaan. suatu pengorganisasian dapat dikatakan berhasil dan dapat mencapai tujuannya, apabila mampu memberikan etos kerja yang baik, sesuai dengan ketentuan yang telah tersedia, dapat bersiat adil dengan aggota organisasi yang lain, mampu menurunkan ego yang dimiliki. Sehingga dengan jiwa kepemimpinan tersebut sebuah struktur organisasi di lingkup apapun khussnya di lingkungan perusahaan akan mendapatkan keberhasilan.

**Pengarahan**

Setelah kedua fungsi di atas sudah diterapkan di perusahaan, maka tahapan selanjutnya yaitu mengenai pengarahan. Pengarahan juga memberikan peran penting sebagai penentu terciptanya koordinasi dan kooperasi dari setiap divisi yang ada di perusahaan dengan tujuan untuk kelancaran kinerja perusahaan. Selain itu pula, jika pengerahan sudah dijalankan di sebuah perusahaan, maka efisiensi kerja akan lebih maksimal. Tugas seorang manajer dalam memberikan pengarahan pada beberap sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu, manajer dapat memberikan pengarahan secara langsung atau bisa dikatan sebagai tahap *directing*, selanjutnya dapat memengaruhi orang lain dalam artian manajer harus bisa memberikan kiat-kiat positif yang menunjang efisiensi kerja berjalan secara maksimal atau bisa disebut dengan istilah *influencing*, dan hal yang paling penting yaitu manajer harus konsisten memberikan semangat kerja untuk karyawannya agar mereka merasakan bahwasannya pekerjaan itu bukan beban, melainkan tanggung jawab yang harus dijalani sesuai ketentuan, dan saling memberikan *feedback* baik. Sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Jika pada ruang lingkup perusahaan tidak ada system pengarahan, maka sumber daya manusia yang ikut bekerja di perusahaan tersebut, tidak akan mendapatkan evaluasi perbaikan mana yang buruk mana yang baik. Hal tersebut

diperlukan karena bagaimana pun untuk menjalankan suatu bisnis dalam skala kecil bahkan besar di lingkup perusahaan peran pengarahan sangat dianjurkan untuk sumber daya manusia yang mana bisa menjadi tolak ukur penilaian pada masing-masing karyawan, kemudian bisa menjadikan semakin mengetahui potensi diri apa yang mereka miliki untuk mampu bersaing dengan karyawan lain dalam mencapai prestasi di lingkungan pekerjaan. Jika sumber daya manusia telah mendapatkan evaluasi, maka dapat ditarik poin-poin penting untuk apakah karyawan tersebut dapat lanjut di kenaikan jabatan, atau tidak. Sehingga hal tersebut dapat menjadi penilaian untuk kenaikan gaji masing-masing karyawan sesuai divisi dan tanggug jawab yang mereka jalankan di perushaan.

**Pengendalian**

Kemudian tahapan terakhir dari fungsi manajemne yaitu tahap pengendalian. Pada umumnya suatu pengendalian di perusahaan berperan sebagai penilaian semua inerja yang berada di perusahaan tersebut, mulai dari sumber daya manusianya, apa saja yang dikelola, berkaitan dengan keuangan perusahaan, semua yang berkaitan dengan produk-produk yang dipasarkan dari perusahaan tersebut. Sehingga kinerja perusahaan tidak terlepas dari kendali dalam pengawasan. Kinerja suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia nya dengan sangat baik. Sistem pengukuran kinerja yang baik dapat diketahui dari sekumpulan ukuran kinerja yang menyediakan kepada perusahaan dengan suatu informasi yang berguna, sehingga hal ini mampu membantu karyawan dalam mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Dengan adanya hal ini maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti tren yang berkembang seperti saat ini hingga mampu menyaingi para pesaingnya.

Jika di suatu perusahaan tidak ada tahapan pengendalian, kemungkinana besar yang akan terjadi yaitu peusahaan tersebut mengalami resiko besar dalam hal kerugian, tidak beraturnya struktur manajemen yang telah dibuat di awal tahapan perencanaan, semua sumber daya manusia berperilaku seenaknya sendiri, tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan. Sehingga hal-hal tersebut berpengaruh buruk pada eksistensi perusahaan. Karena pada umumnya sebagai makhluk sosial, manusia terikat dengan norma-norma hukum. Di mana pada norma-norma tersebut diajarkan hal-hal baik dan menajuhi hal-hal buruk. Dengan demikian, untuk menunjang serta menghindari resiko buruk pada perusahaan diantaranya yaitu, semua pegawai yang itu berkontribusi di perusahaan tersebut, mampu menerapkan peraturan dengan tertib, dapat berperilaku jujur dan adil, mampu menjalankan tanggung jawab yang telah diamanati, serta berkepribadian baik. Sehingga pemilik perusahaan akan memebrikan amanat kepada pimpinan agar mampu menjalankan tugasnya sebagai berikut:

- Mengukur kinerja para pegawai
- Membandingkan kinerja para pegawai apakah sudah sesuai standar apa belum. Jika ada kesalahan, segera evaluasi.
- Melakukan tindakan koreksi kepada pegawai atau pekerjaan yang salah atau dianggap belum memenuhi standar.
- Memastikan para pegawai berjalan ke arah yang tepat.
- Memastikan seluruh pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan tidak melebihi *budget* yang telah dialokasikan.

Kompetensi karyawan mengalami peningkatan seiring dengan pemahaman karyawan tentang operasi organisasi. Kompetensi karyawan merupakan orientasi efektif seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kompetensi karyawan merupakan keseluruhan persepsi dan evaluasi individu terhadap lingkungan kerja, dan juga dapat dilihat sebagai status emosional positif yang berkembang dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja individu (Aboramadan dan Dahleez, 2020). Kompetensi karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran seorang pemimpin. Pemimpin dalam suatu organisasi tidak memiliki kapasitas untuk menerapkan strategi yang berbeda dan membangun rasa pemahaman yang berkaitan dengan posisi karyawan dengan waktu yang berbeda tanpa adanya pembahasan tentang kompetensi (Csiki et al, 2023). Mengembangkan kesadaran merupakan bagian penting

dan dasar dari pengembangan kepemimpinan. Memiliki pemahaman organisasi memungkinkan para pemimpin secara sadar dapat memimpin lebih baik dengan mengetahui kata-kata yang tepat untuk dipilih dalam memotivasi karyawan (Mabai dan Hove, 2020). Pemahaman pada organisasi membentuk budaya tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai dan dengan demikian mempunyai performa yang lebih baik dalam organisasi (Maamari dan Saheb, 2018).

Mastrangelo et al. (2014) menekankan bahwa kegagalan dalam memahami organisasi menjadi penyebab bagi pemimpin dalam menghasilkan kinerja organisasi yang buruk secara keseluruhan. Oleh karena itu penting untuk menerapkan pola kepemimpinan yang dapat bertahan lama dengan menggabungkan kompetensi kepemimpinan dengan kecerdasan kognitif, sosial, dan emosional dengan menghubungkannya dengan kinerja karyawan dan hasil keseluruhan dari kinerja organisasi. Kompetensi kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, yang mempengaruhi daya tanggap dan pada akhirnya kinerja organisasi (Abdullahi et al., 2020). Kompetensi kepemimpinan menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang lebih besar dan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan loyalitas pelanggan. Kompetensi kepemimpinan terbagi dalam dua kategori: kompetensi dominan dan kompetensi tersembunyi. Kompetensi dominan adalah nyata dalam pemimpin menerapkan keterampilan yang diperoleh untuk melaksanakan tugas organisasi. Kompetensi tersembunyi melibatkan keterampilan sosial dan pengetahuan pribadi yang berfungsi sebagai keuntungan bagi pemimpin organisasi (Almatrooshi dan Singh, 2016).

Kategori kompetensi dominan melibatkan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik untuk memungkinkan organisasi memenuhi tujuan jangka panjang dan jangka pendeknya, dan tindakan ini berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Pemimpin memainkan peran integral baik dalam keberhasilan organisasi maupun kinerja karyawannya (Ryan et al., 2019). Pemimpin yang tidak memiliki satu atau lebih dari ketiga kompetensi ini, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi muncul dari kepemimpinan yang kompeten (Agha et al., 2012), dan kinerja organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja organisasi, yang merupakan tujuan akhir dari sebuah organisasi. Kompetensi kognitif mempengaruhi koherensi, kompetensi, dan kualitas organisasi, hal ini juga menentukan efisiensi pemikiran pemimpin (Dubey et al., 2022). Pemimpin dianggap mempunyai keahlian di bidangnya, sehingga dengan hati-hati mempelajari dan mengatur struktur pengetahuan. Kompetensi kognitif berkaitan dengan membangun kapabilitas kepemimpinan, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja organisasi dan karyawan (Ryan et al., 2009).

Kinerja tinggi suatu organisasi melibatkan implementasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan membutuhkan keterampilan dan kemampuan khusus yang berguna dalam situasi kepemimpinan yang kompleks. Kompetensi sosial dan kecerdasan emosional harus ada di setiap organisasi (Jaroliya dan Gyanchandani, 2021). Seorang pemimpin dengan kecerdasan emosional mampu meningkatkan kecerdasan di antara karyawannya. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, seorang pemimpin harus menggabungkan ketiga kompetensi tersebut untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Frimpong et al., 2022). Dengan penerapan kompetensi kognitif, organisasi dapat membangun tim yang tidak hanya memahami apa yang dituntut dari karyawan, tetapi juga memiliki kapasitas untuk menjalankan peran karyawan secara efektif (Ludwikowska, 2022). Pemberian motivasi dan melatih karyawan bukanlah tugas yang sulit. Pendekatan menggabungkan ketiga komponen kepemimpinan mampu membantu untuk membangun kemampuan kepemimpinan bagi seorang manajer. Kehadiran kecerdasan sosial memastikan bahwa karyawan terlatih dengan baik dan merasa dihargai dalam organisasi (Soomro et al., 2020). Kemampuan pemimpin untuk mendelegasikan tidak hanya memungkinkan para pemimpin menangani hal-hal penting lainnya, tetapi juga membentuk karyawan menjadi pemimpin masa depan organisasi. Kecerdasan emosional membantu dalam memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga hubungan dekat antara pemimpin dengan karyawan dapat memahami apa yang dirasakan tim tentang organisasi secara umum dan memposisikan dirinya untuk memengaruhi perasaan tersebut (Cekmecelioglu dan Ozbag, 2016). Oleh karena itu, meskipun terjadi konflik atau pergolakan dalam

organisasi, karyawan masih dapat termotivasi untuk bekerja dengan kapasitas penuh karena merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan individu dalam lingkungan organisasi mengenai pekerjaan secara keseluruhan. Karakteristik pribadi dan faktor lingkungan merupakan bagian penting yang mempengaruhi kepuasan (Elrehail et al., 2019). Kepuasan bergantung pada hubungan interaktif di antara berbagai faktor, yang diantaranya adalah pengakuan, rekan kerja, komunikasi, kondisi kerja, tunjangan, sifat pekerjaan, sifat organisasi, kebijakan, sistem, dan prosedur organisasi, kompensasi kerja, promosi, pengembangan pribadi, keamanan, apresiasi, dan pengawasan (Irving dan Montes, 2019). Kepuasan kerja telah diakui secara luas oleh organisasi dalam ilmu dan praktik manajemen sebagai prediktor kritis kinerja karyawan di tempat kerja (Dawal et al., 2019). Terdapat konsensus umum yang menyatakan bahwa pencapaian produktivitas dan efisiensi organisasi bergantung pada kepuasan kerja dan kepekaan holistik terhadap kebutuhan sosioemosional dan fisiologis (Oyewobi, 2022).

## IV. CONCLUSIONS

Kesuksesan dalam menjalankan bisnis pada ruang lingkup kecil maupun luas baik produksi rumahan, hingga perusahaan diperlukannya beberapa tahapan penting untuk menunjang kinerja bisnis yang kita jalani. Seperti pembahasan di atas mulai dari pertama, perencanaan yang memberikan manfaat untuk merancanakan tujuan awal hingga akhir apa aja yang ingin dicapai atau target seperti apa yang akan dihadapi di masa yang akan datang. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya resiko buruk. Kedua, pengorganisasian diperlukannya struktur organisasi yang tepat untuk bisnis yang dijalani, di mana dalam organisasi terdiri dari kumpulan orang dua atau lebih yang saling menuangkan ide pikiran mereka, bekerja sama untuk keberhasilan pada perusahaan. Ketiga, pengarahan juga memberikan peran penting sebagai penentu terciptanya koordinasi dan kooperasi dari setiap divisi yang ada di perusahaan dengan tujuan untuk kelancaran kinerja perusahaan.

Selain itu pula, jika pengerahan sudah dijalankan di sebuah perusahaan, maka efisiensi kerja akan lebih maksimal. Kemudian yang terakhir yaitu tahap pengendalian. Pada umumnya suatu pengendalian di perusahaan berperan sebagai penilaian semua inerja yang berada di perusahaan tersebut, mulai dari sumber daya manusianya, apa saja yang dikelola, berkaitan dengan keuangan perusahaan, semua yang berkaitan dengan produk-produk yang dipasarkan dari perusahaan tersebut. Sehingga kinerja perusahaan tidak terlepas dari kendali dalam pengawasan. Kinerja suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia nya dengan sangat baik.

## V. REFERENCES

Alvesson, M., 2012. Understanding Organizational Culture. Sage. Arfanindita, Her Tafga. (2022). Consumer Preference Model and Factors that Influence the Decision to Purchase Leather Bag Products Using the Structural Equation Modeling (SEM) Method. Surakarta: Sebelas Maret University

Ellen, Stephanie. (2020). Slovin's Formula Sampling Techniques. sciencing.com. Accessed via https://sciencing.com/slovins-formula-samplingtechniques-5475547.html

Ferine, KF, Aditia, R., Rahmadana, MF, & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethics in determining work performance in Indonesia's education authority. Heliyon, 7(7). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698

Ghozali, I. (2016) Application of Multivariate Analysis Using the IBM SPSS 23 Program. Edition 8. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.

Hamid, Rahmad Solling & Anwar, Suhardi M. (2019). Variant-Based Structural Equation Modeling (SEM). Jakarta: PT Indonesian Writers Incubator

Hastono, Sutanto Priyo. (2007). Data Analysis Module. Faculty of Public Health, University of Indonesia Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work.

John Wiley & Sons, New York Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. Public Relations Review, 45(1), 64–75. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002

Schein, E. H. (1992). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass

Sekaran, U. & Bougie, R. J., (2016). Research Methods for Business: A skill Building Approach. 7th Edition,

John Wiley & Sons Inc. New York, US Shields, John. (2007). Managing employee performance and rewards. Tjandra, Rudolf. (2022, October 31). The Economics of Indonesian FMCG Industry. The Jakarta Post. https://www.thejakartapost.com/opinion/2022/10/3 1/the-economics-of-indonesian-fmcg-industry.html