



Manajemen Strategik dan Kinerja Organisasi: Pendekatan Konseptual

Heri Nuryanto^{1*}, Ade Kartika Putri², Desiana Anggraini³

^{1,2,3}. Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: herinuryanto692@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

*Manajemen Strategik
Kinerja Organisasi
Implementasi Strategi
Pendekatan Konseptual*

Article history

Received: 15 September
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November
2025

Available online: 30 January
2026

ABSTRACT

Manajemen strategik merupakan elemen fundamental dalam memastikan keberlangsungan dan peningkatan kinerja organisasi di tengah dinamika lingkungan yang semakin kompleks dan kompetitif. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara manajemen strategik dan kinerja organisasi melalui pendekatan konseptual. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur ilmiah, buku teks, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik manajemen strategik dan kinerja organisasi. Pembahasan difokuskan pada tahapan utama manajemen strategik, meliputi perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi, serta implikasinya terhadap kinerja organisasi baik dari aspek keuangan maupun nonkeuangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategik yang sistematis dan berkelanjutan berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, efisiensi operasional, serta pencapaian tujuan jangka panjang. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian manajemen strategik serta menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami pentingnya manajemen strategik sebagai determinan utama kinerja organisasi.

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis dan organisasi pada era globalisasi ditandai oleh tingkat persaingan yang semakin ketat, perubahan teknologi yang cepat, serta ketidakpastian ekonomi dan sosial yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk memiliki kemampuan adaptif dan responsif agar mampu mempertahankan keberlanjutan serta meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks ini, manajemen strategik menjadi salah satu pendekatan manajerial yang dianggap paling relevan untuk membantu organisasi merumuskan arah, tujuan, dan langkah-langkah strategis dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah (David & David, 2017). Manajemen strategik tidak hanya dipahami sebagai proses penyusunan rencana jangka panjang, tetapi juga sebagai suatu rangkaian aktivitas terpadu yang mencakup analisis lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan pengendalian strategi. Proses tersebut bertujuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya dan kapabilitas organisasi secara optimal (Wheelen & Hunger, 2018). Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sejauh mana manajemen strategik diterapkan secara sistematis dan konsisten.

Kinerja organisasi merupakan indikator penting yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari aspek keuangan, seperti profitabilitas dan pertumbuhan, tetapi juga mencakup aspek nonkeuangan, antara lain kepuasan pelanggan, efektivitas proses internal, inovasi, serta pengembangan sumber daya manusia (Kaplan & Norton, 2004). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi menjadi kebutuhan mendesak bagi para pengambil keputusan. Berbagai studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara manajemen strategik dan kinerja organisasi. Organisasi yang mampu merumuskan strategi secara tepat, mengimplementasikannya secara efektif, serta melakukan evaluasi berkelanjutan cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang tidak menerapkan pendekatan strategik secara formal (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2017). Hal ini menegaskan bahwa manajemen strategik bukan sekadar konsep teoritis, melainkan alat praktis yang memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi kendala dalam penerapan manajemen strategik, seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, serta lemahnya komitmen manajemen puncak. Kendala tersebut sering kali menyebabkan kesenjangan antara strategi yang dirumuskan dan strategi yang diimplementasikan. Akibatnya, tujuan strategis yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara optimal dan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi (Mintzberg, Ahlstrand, & Lampel, 2009). Oleh karena itu, kajian yang mendalam mengenai konsep manajemen strategik dan keterkaitannya dengan kinerja organisasi menjadi sangat

penting. Pendekatan konseptual dalam kajian manajemen strategik memberikan kerangka berpikir yang sistematis untuk memahami hubungan antara variabel-variabel strategis dan kinerja organisasi. Melalui pendekatan ini, manajemen strategik diposisikan sebagai proses yang bersifat dinamis dan berkelanjutan, di mana organisasi dituntut untuk terus menyesuaikan strategi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Dess, Lumpkin, & Eisner, 2014). Pendekatan konseptual juga memungkinkan integrasi berbagai perspektif teoritis, seperti *resource-based view*, *contingency theory*, dan *stakeholder theory*, dalam menjelaskan bagaimana strategi memengaruhi kinerja organisasi.

Dalam konteks organisasi di negara berkembang, termasuk Indonesia, penerapan manajemen strategik menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Faktor lingkungan eksternal seperti ketidakstabilan ekonomi, perubahan regulasi, serta dinamika sosial dan budaya turut memengaruhi efektivitas strategi yang diterapkan. Oleh karena itu, pemahaman konseptual yang kuat mengenai manajemen strategik dan kinerja organisasi diharapkan dapat menjadi landasan bagi organisasi dalam merumuskan strategi yang kontekstual dan relevan dengan kondisi lingkungan setempat (Pearce & Robinson, 2015). Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini berfokus pada pembahasan manajemen strategik dan kinerja organisasi melalui pendekatan konseptual. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan peran manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja organisasi, serta memberikan pemahaman teoretis yang komprehensif mengenai hubungan antara proses strategik dan hasil kinerja. Diharapkan, hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu manajemen, sekaligus menjadi referensi praktis bagi pimpinan dan pengelola organisasi dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) (Creswell & Poth, 2021). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah mengkaji dan membangun pemahaman konseptual mengenai hubungan antara manajemen strategik dan kinerja organisasi berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu. Melalui penelitian kepustakaan, penulis dapat menelaah berbagai konsep, model, dan kerangka pemikiran yang relevan secara sistematis untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai topik yang dikaji. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dengan pendekatan konseptual (Rothaermel, 2021). Sifat deskriptif digunakan untuk menggambarkan konsep-konsep utama dalam manajemen strategik dan kinerja organisasi, sedangkan analitis diarahkan untuk mengkaji keterkaitan antara kedua konsep tersebut secara kritis. Pendekatan konseptual dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis secara empiris, melainkan

mengembangkan sintesis teori yang dapat menjadi dasar penguatan kajian akademik serta rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur (David et al., 2020; Dess et al., 2021). Literatur yang digunakan meliputi buku teks manajemen strategik edisi terbaru, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional bereputasi, serta hasil penelitian yang relevan dengan manajemen strategik dan kinerja organisasi. Untuk menjaga kebaruan dan relevansi kajian, referensi dibatasi pada publikasi dalam rentang tahun 2020–2025. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional (Miles et al., 2020). Proses penelusuran dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, antara lain manajemen strategik, kinerja organisasi, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Literatur yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan tingkat relevansi substansi, kredibilitas sumber, serta kontribusinya terhadap pengembangan pemahaman konseptual.

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis) (Miles et al., 2020). Melalui teknik ini, penulis mengidentifikasi tema-tema utama, konsep kunci, serta pola hubungan antara manajemen strategik dan kinerja organisasi yang muncul dalam berbagai literatur. Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengelompokan literatur, penelaahan mendalam terhadap isi, hingga sintesis konsep untuk menarik kesimpulan konseptual yang utuh dan terintegrasi. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan sumber literatur yang kredibel dan bereputasi, serta melakukan perbandingan antarreferensi dari berbagai penulis dan perspektif (Creswell & Poth, 2021; Miles et al., 2020). Penelaahan kritis terhadap setiap sumber dilakukan guna memastikan konsistensi argumen dan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Meskipun penelitian ini bersifat konseptual dan tidak melibatkan pengujian empiris secara langsung, hasil kajian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis yang signifikan serta menjadi landasan bagi penelitian empiris di masa mendatang.

Hasil dan Pembahasan

Konsep Manajemen Strategik dan Kinerja Organisasi

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, ditemukan bahwa manajemen strategik memiliki keterkaitan yang kuat dan signifikan dengan kinerja organisasi. Hasil penelaahan terhadap berbagai sumber menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen strategik secara sistematis cenderung mampu mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang tidak memiliki kerangka strategik yang jelas. Hal ini tercermin dari kemampuan organisasi dalam menetapkan arah jangka panjang, mengelola sumber daya secara efektif, serta merespons perubahan lingkungan dengan lebih adaptif (David et al., 2020; Hitt et al., 2020). Hasil kajian juga menunjukkan

bahwa tahapan manajemen strategik—yang meliputi perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi—memiliki kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi terhadap kinerja organisasi. Pada tahap perumusan strategi, organisasi melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengidentifikasi peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan. Proses ini memungkinkan organisasi merumuskan strategi yang realistis dan selaras dengan kapabilitas internal serta tuntutan lingkungan eksternal (Dess et al., 2021).

Pada tahap implementasi strategi, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam menerjemahkan strategi ke dalam program, kebijakan, dan aktivitas operasional. Literatur menunjukkan bahwa banyak kegagalan strategi bukan disebabkan oleh lemahnya perumusan, melainkan oleh ketidakefektifan implementasi, seperti rendahnya komitmen sumber daya manusia, kurangnya koordinasi, serta lemahnya sistem pengendalian (Rothaermel, 2021). Organisasi yang mampu mengintegrasikan strategi ke dalam budaya kerja dan sistem manajemen cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih konsisten. Selanjutnya, pada tahap evaluasi strategi, organisasi melakukan pemantauan dan pengukuran kinerja untuk menilai kesesuaian antara hasil yang dicapai dan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Evaluasi strategi berperan penting dalam memastikan keberlanjutan kinerja organisasi karena memungkinkan dilakukannya perbaikan dan penyesuaian strategi secara berkelanjutan. Penggunaan indikator kinerja yang mencakup aspek keuangan dan nonkeuangan, seperti *balanced scorecard*, terbukti membantu organisasi dalam memperoleh gambaran kinerja yang lebih komprehensif (Kaplan & Norton, 2020). Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen strategik berfungsi sebagai kerangka kerja integratif yang menghubungkan visi organisasi dengan kinerja aktual. Organisasi yang mampu mengelola proses strategik secara holistik cenderung memiliki tingkat efektivitas, efisiensi, dan daya saing yang lebih tinggi.

Pembahasan

Temuan konseptual dalam penelitian ini memperkuat pandangan bahwa manajemen strategik merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Hubungan antara manajemen strategik dan kinerja organisasi dapat dijelaskan melalui berbagai perspektif teori manajemen, salah satunya adalah *resource-based view* (RBV). Perspektif ini menekankan bahwa keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya dan kapabilitas yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Manajemen strategik berperan sebagai mekanisme utama dalam mengidentifikasi dan mengoptimalkan sumber daya tersebut (Barney et al., 2021). Selain itu, pendekatan *dynamic capabilities* juga memberikan penjelasan yang relevan terhadap hubungan antara manajemen strategik dan kinerja organisasi. Dalam lingkungan yang dinamis dan penuh ketidakpastian, organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan *sensing*, *seizing*, dan

transforming agar dapat mempertahankan kinerja jangka panjang. Proses manajemen strategik memungkinkan organisasi untuk terus menyesuaikan strategi dengan perubahan lingkungan, sehingga kinerja organisasi dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam kondisi yang tidak stabil (Teece et al., 2021).

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas strategi yang dirumuskan, tetapi juga oleh konsistensi dan komitmen dalam implementasinya. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa strategi yang baik tanpa implementasi yang efektif tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, peran kepemimpinan strategik menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa visi dan strategi organisasi dipahami serta dijalankan oleh seluruh elemen organisasi (Wheelen et al., 2022). Dalam konteks organisasi di negara berkembang, penerapan manajemen strategik sering kali menghadapi tantangan struktural dan kultural. Namun demikian, literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengadaptasi prinsip-prinsip manajemen strategik sesuai dengan konteks lokal tetap dapat mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Dengan demikian, fleksibilitas dan kontekstualisasi strategi menjadi kunci keberhasilan penerapan manajemen strategik (Yuliansyah et al., 2020).

Secara konseptual, hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menegaskan bahwa manajemen strategik dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang bersifat kausal dan berkelanjutan. Manajemen strategik tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan, tetapi juga sebagai proses pembelajaran organisasi yang memungkinkan peningkatan kinerja secara terus-menerus. Oleh karena itu, integrasi yang kuat antara perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi menjadi prasyarat utama bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Implikasi manajemen strategik terhadap dimensi kinerja organisasi yang bersifat nonkeuangan, seperti kualitas proses internal, pembelajaran organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Literatur mutakhir menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem manajemen strategik yang matang cenderung memiliki mekanisme pembelajaran yang lebih kuat, sehingga mampu meningkatkan kapabilitas internal secara berkelanjutan. Pembelajaran organisasi ini berperan sebagai jembatan antara strategi dan kinerja, karena memungkinkan organisasi mengakumulasi pengetahuan, memperbaiki proses, serta mendorong inovasi yang berdampak langsung pada kinerja jangka panjang (Rothaermel, 2021; Teece et al., 2021). Selain itu, manajemen strategik berkontribusi dalam menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi. Melalui perumusan visi, misi, dan sasaran strategis yang jelas, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan bersama. Keterlibatan karyawan yang tinggi terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan retensi sumber daya manusia, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dess et al., 2021).

Dari perspektif pengendalian manajerial, manajemen strategik juga berfungsi sebagai dasar dalam pengembangan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif. Integrasi antara strategi dan sistem pengukuran kinerja memungkinkan organisasi memantau capaian strategis secara lebih akurat serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Pendekatan *balanced scorecard*, misalnya, memberikan kerangka yang seimbang antara indikator keuangan dan nonkeuangan, sehingga organisasi tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada penciptaan nilai jangka panjang (Kaplan & Norton, 2020). Lebih lanjut, manajemen strategik mendorong organisasi untuk memiliki orientasi jangka panjang dalam pengambilan keputusan. Orientasi ini penting terutama dalam menghadapi lingkungan yang penuh ketidakpastian dan disrupsi. Organisasi yang berorientasi strategik cenderung lebih siap dalam mengantisipasi perubahan, mengelola risiko, serta memanfaatkan peluang baru secara proaktif. Dengan demikian, manajemen strategik berperan sebagai mekanisme mitigasi risiko sekaligus pengungkit kinerja organisasi di tengah dinamika lingkungan yang kompleks (Hitt et al., 2020).

Secara keseluruhan, pembahasan lanjutan ini menegaskan bahwa dampak manajemen strategik terhadap kinerja organisasi tidak bersifat parsial, melainkan menyeluruh dan multidimensional. Manajemen strategik memengaruhi kinerja melalui peningkatan kapabilitas internal, penguatan sistem pengendalian, penyelarasan tujuan, serta pembentukan orientasi jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mencapai kinerja unggul dan berkelanjutan perlu memandang manajemen strategik sebagai proses inti yang terintegrasi dengan seluruh fungsi manajerial, bukan sekadar sebagai aktivitas perencanaan formal semata.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian konseptual yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen strategik tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan jangka panjang, tetapi juga sebagai proses manajerial yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan, yang mencakup perumusan, implementasi, serta evaluasi strategi. Ketiga tahapan tersebut saling terkait dan menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan serta mempertahankan keberlanjutan kinerja. Kajian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategik yang sistematis dan kontekstual mampu membantu organisasi dalam merespons dinamika lingkungan internal dan eksternal secara lebih adaptif. Melalui perumusan strategi yang tepat, organisasi dapat menentukan arah dan prioritas yang jelas. Implementasi strategi yang efektif memungkinkan strategi diterjemahkan ke dalam tindakan nyata, sedangkan evaluasi strategi berperan sebagai mekanisme pengendalian dan pembelajaran organisasi untuk memastikan kesesuaian antara tujuan strategis dan capaian kinerja. Selain berdampak

pada kinerja keuangan, manajemen strategik juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja nonkeuangan, seperti efektivitas proses internal, pengembangan sumber daya manusia, pembelajaran organisasi, dan inovasi. Hal ini menegaskan bahwa kinerja organisasi bersifat multidimensional dan membutuhkan pendekatan strategik yang komprehensif. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh hasil jangka pendek, tetapi juga oleh kemampuan menciptakan nilai jangka panjang. Secara konseptual, hubungan antara manajemen strategik dan kinerja organisasi bersifat kausal dan berkelanjutan. Manajemen strategik berperan sebagai mekanisme integratif yang menyelaraskan visi, sumber daya, struktur, dan budaya organisasi dalam satu arah strategik. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mencapai kinerja unggul dan berkelanjutan perlu menjadikan manajemen strategik sebagai bagian inti dari sistem pengelolaan organisasi.

Referensi

- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2021). The future of resource-based theory: Revitalization or decline? *Journal of Management*, 47(7), 1671–1695.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- David, F. R., David, F. R., & David, M. E. (2020). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (17th ed.). Pearson Education.
- Dess, G. G., McNamara, G., Eisner, A. B., & Lee, S. H. (2021). *Strategic management: Text and cases* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (13th ed.). Cengage Learning.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Rothaermel, F. T. (2021). *Strategic management* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Teece, D. J., Peteraf, M., & Leih, S. (2021). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 63(2), 56–75.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2022). *Strategic management and business policy* (15th ed.). Pearson Education.
- Yuliansyah, Y., Gurd, B., & Mohamed, N. (2020). The significant role of strategic management accounting practices in enhancing organizational performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 16(3), 351–373.

- Zahra, S. A. (2021). International entrepreneurship in the post-COVID world. *Journal of World Business*, 56(1), 101143.
- Zollo, M., Bettinazzi, E. L. M., Neumann, K., & Snoeren, P. (2022). Toward a comprehensive model of organizational evolution. *Organization Studies*, 43(1), 3–36.
- Zott, C., Amit, R., & Massa, L. (2021). The business model: Recent developments and future research. *Journal of Management*, 47(4), 1015–1040.
- Zupan, N., & Kaše, R. (2020). Strategic human resource management and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100732.