
KAJIAN LITERATUR TENTANG MANAJEMEN KINERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI

Nur Afridah^{1*}, Sintia Maria Rawis², Suci Ramadhani Nalole³

¹Universitas Muhadi Setiabudi, Indonesia

^{2,3} Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

Corresponden E-mail: nurafriidah.umus73@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana manajemen kinerja dan dampaknya terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Metode kajian pada penelitian ini menggunakan metode literatur yang mana data primernya terdiri dari referensi buku, artikel yang di publis di jurnal dan dokumen lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Unsur-unsur penting dari manajemen kinerja yang efektif meliputi penetapan tujuan yang jelas, pemantauan berkala, umpan balik konstruktif, serta pemberian penghargaan dan insentif. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen kinerja juga disebut sebagai faktor penting dalam meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Kajian ini juga menyoroti peran kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi sebagai elemen penting dalam penerapan manajemen kinerja yang berhasil. Hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik yang mencakup semua elemen tersebut dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja; Produktivitas Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the extent of performance management and its impact on improving organisational productivity. The study method in this research uses the literature method in which the primary data consists of book references, articles published in journals and other documents related to this research. The results show that the implementation of an effective performance management system has a significant influence on employee motivation and performance, which in turn increases organisational productivity. The essential elements of effective performance management include clear goal setting, regular monitoring, constructive feedback, and rewards and incentives. In addition, employee involvement in the performance management process was also cited as an important factor in increasing their sense of belonging and commitment to the job. The review also highlighted the role of effective leadership and the utilisation of technology as important elements in successful performance management implementation. The results of this literature review suggest that a holistic approach that includes all these elements can significantly improve organisational productivity.

Keywords: Performance Management; Organisational Productivity

A. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja merupakan salah satu aspek krusial yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi. Dengan berkembangnya era digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen kinerja tidak lagi hanya sekedar evaluasi tahunan tetapi telah bertransformasi menjadi proses yang berkelanjutan dan dinamis. Proses ini melibatkan penggunaan teknologi terkini untuk mengumpulkan data kinerja secara real-time, penerapan tujuan yang fleksibel dan adaptif, serta penekanan yang lebih besar pada pembangunan dan pertumbuhan personal karyawan. Selain itu, pendekatan manajemen kinerja terkini juga menyoroti pentingnya feedback yang konstruktif dan dialog yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan. Ini mencerminkan perubahan paradigma dari sistem penilaian yang bersifat top-down menjadi proses yang lebih inklusif dan partisipatif, yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan.

Manajemen kinerja adalah proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup penetapan tujuan kinerja yang jelas dan terukur, pemantauan kemajuan kinerja secara berkala, pemberian umpan balik konstruktif, dan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan (Abbasi et al., 2024). Melalui manajemen kinerja, organisasi dapat mengarahkan perilaku dan upaya karyawan sesuai dengan visi dan misi organisasi, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, kemampuan organisasi untuk mengelola kinerja karyawan secara optimal menjadi faktor penentu keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dinamika lingkungan bisnis, terdapat kebutuhan mendesak bagi organisasi untuk terus beradaptasi dan meningkatkan produktivitas (Salhie & Alswaer, 2021).

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen kinerja menjadi krusial bagi organisasi modern untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan tujuan individu dengan visi dan misi organisasi, memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target strategis. Melalui penetapan tujuan yang jelas dan terukur, organisasi dapat memantau kemajuan dan memberikan umpan balik yang tepat waktu, membantu karyawan memahami ekspektasi dan memperbaiki kinerja mereka secara berkelanjutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Oetari & Arifin, 2020).

Selain itu, manajemen kinerja yang baik berperan penting dalam identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, organisasi dapat merancang program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Ini membantu dalam menjaga daya saing organisasi dengan memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi tantangan baru dan berkontribusi terhadap inovasi. Sebagai hasilnya, organisasi tidak hanya mampu mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga membangun kapasitas untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka Panjang (Nutsugah et al., 2020).

Sistem manajemen kinerja yang efektif tidak hanya membantu dalam pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan, tetapi juga berperan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Hal ini melibatkan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menetapkan tujuan, memantau kinerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Namun, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam implementasi manajemen kinerja yang efektif, seperti ketidakjelasan indikator kinerja, kurangnya keterlibatan manajer dalam memberikan umpan balik, dan resistensi terhadap perubahan (Giamos et al., 2023).

Model manajemen kinerja yang baik terdiri dari beberapa elemen kunci, termasuk penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART). Proses ini harus menyertakan perencanaan kinerja yang menyeluruh, di mana tujuan individu dan tim diintegrasikan dengan tujuan organisasi. Feedback yang berkesinambungan dan konstruktif menjadi inti dari model ini, mendukung pengembangan karyawan melalui coaching dan mentoring. Selain itu, pengakuan dan pemberian insentif untuk kinerja yang luar biasa berperan penting dalam memotivasi karyawan. Model manajemen kinerja yang baik juga mengadopsi pendekatan yang fleksibel dan adaptif, memungkinkan untuk penyesuaian tujuan

dan metode kerja berdasarkan perubahan lingkungan bisnis dan feedback dari karyawan. (Purwoko, 2024); (Rahman & Fauzi, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur yang ada mengenai manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi, dengan fokus pada identifikasi faktor-faktor kunci, tantangan yang dihadapi, serta praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh organisasi. Dengan analisis yang komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen kinerja yang lebih efektif dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

B. METODE

Kajian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode literatur. Metode penelitian literatur adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, menilai, dan menganalisis informasi yang bersumber dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Dalam metode ini, peneliti melakukan kajian mendalam terhadap karya ilmiah, buku, jurnal, artikel, laporan, dan sumber lainnya yang telah dipublikasikan sebelumnya, yang mana hasil dari teori ini sebagai data primer dalam penelitian literatur (JUNAIDI, 2021); (Abdussamad, 2022). Tujuan utama dari penelitian literatur adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang perkembangan dan temuan terkini dalam bidang yang sedang diteliti, membangun landasan teoritis yang kuat, dan mengidentifikasi celah penelitian yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut. Dengan demikian, metode penelitian literatur membantu peneliti dalam menyusun kerangka teoretis, mengembangkan hipotesis, dan merumuskan pertanyaan penelitian yang lebih tajam dan terfokus (Wekke, 2020).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Manajemen kinerja adalah komponen penting dalam mencapai produktivitas yang optimal di dalam organisasi. Dengan menerapkan manajemen kinerja yang efektif, organisasi dapat menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik untuk setiap karyawan. Tujuan-tujuan ini harus selaras dengan visi dan misi organisasi sehingga setiap individu tahu peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan keseluruhan organisasi. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan bersemangat untuk memenuhi atau bahkan melebihi harapan yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka (Rastogi & Kanoujiya, 2022).

Proses pemantauan kinerja secara berkala merupakan langkah kritis dalam manajemen kinerja. Pemantauan kinerja memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau masalah kinerja secara proaktif. Melalui evaluasi kinerja yang teratur, manajer dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan bermanfaat bagi karyawan. Umpan balik ini membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka, di mana mereka perlu meningkatkan, dan bagaimana mereka dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan yang menerima umpan balik yang berharga cenderung lebih terlibat dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas (Wulandari, 2023).

Manajemen kinerja juga memainkan peran penting dalam pengembangan karyawan. Dengan mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan melalui penilaian kinerja, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Investasi dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan tidak hanya meningkatkan

kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian keseluruhan organisasi. Karyawan yang terus tumbuh dan berkembang akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang akan berdampak positif pada produktivitas mereka. Selain itu, organisasi yang berfokus pada pengembangan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan (Pereira et al., 2020).

Selain pengembangan individu, manajemen kinerja juga penting untuk membangun budaya kerja yang kolaboratif dan koheren. Dengan menetapkan tujuan tim dan mempromosikan komunikasi yang terbuka, karyawan dapat bekerja sama dengan lebih efektif. Manajemen kinerja yang baik memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang prioritas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini mengurangi miskomunikasi dan konflik dalam tim, sehingga memperlancar proses kerja dan meningkatkan efisiensi. Kolaborasi yang efektif antar karyawan dan antar tim cenderung menghasilkan inovasi dan solusi masalah yang lebih cepat dan efektif, yang merupakan kunci peningkatan produktivitas organisasi (Tan & Olaore, 2021).

Pada akhirnya, manajemen kinerja yang konsisten dan berkelanjutan membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Manajemen kinerja yang adil dan transparan menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan penghargaan timbal balik (Taheri, 2020). Dalam jangka panjang, organisasi yang berhasil menerapkan manajemen kinerja yang efektif akan menikmati peningkatan produktivitas yang berkelanjutan, keberhasilan bisnis yang lebih besar, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

Faktor-Faktor Kunci Yang Mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Kinerja

Keberhasilan manajemen kinerja dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang saling berkaitan. Pertama, peran serta kepemimpinan yang efektif tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan yang kuat akan memastikan bahwa visi dan misi organisasi diartikulasikan dengan jelas, serta memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan peningkatan kinerja, selain memberikan arahan strategis yang jelas dan memastikan alokasi sumber daya yang memadai (Tamer & Gürül, 2022).

Selanjutnya, pentingnya komunikasi terbuka dan transparan tidak dapat diremehkan dalam keberhasilan manajemen kinerja. Komunikasi yang baik memastikan bahwa tujuan organisasi dipahami dengan baik oleh seluruh anggota tim, dan memberikan ruang untuk umpan balik yang konstruktif. Hal ini juga mencakup pemantauan yang kontinu dan pelaporan kinerja, sehingga semua pihak dapat beradaptasi dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Dengan komunikasi yang efektif, kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan kinerja dapat terus ditingkatkan (Saini, 2025).

Sistem pengukuran kinerja yang tepat dan adil juga merupakan faktor penentu kesuksesan manajemen kinerja. Jika sistem ini tidak dirancang dengan baik, penilaian dapat menjadi tidak akurat atau bias, yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan hasil akhir. Penetapan KPI (Key Performance Indicators) yang relevan dan dapat diukur akan memberikan panduan yang jelas bagi karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka. Dengan menggunakan data dan analisis yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa kinerja diukur secara obyektif dan sesuai dengan tujuan organisasi (Pazetto et al., 2023). Di samping itu,

pengembangan dan pelatihan berkelanjutan bagi karyawan juga memainkan peranan penting. Dengan menyediakan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan program pengembangan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kemampuan angkatan kerjanya untuk memenuhi tuntutan yang terus berkembang. Karyawan yang merasa didukung dalam pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Priya et al., 2023).

Terakhir, budaya organisasi yang mendukung dan inklusif berkontribusi besar terhadap keberhasilan manajemen kinerja. Lingkungan kerja yang menghargai keberagaman dan inklusivitas akan membangun rasa saling percaya dan kolaborasi di antara anggota tim. Ketika karyawan merasa dihormati dan dihargai, mereka akan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, menciptakan budaya yang positif dan dukungan yang kuat akan memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam manajemen kinerja mereka (Muzammil, 2022).

Dengan demikian, keberhasilan manajemen kinerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi terbuka dan transparan, sistem pengukuran kinerja yang adil dan tepat, peluang pengembangan dan pelatihan yang berkelanjutan, serta budaya organisasi yang mendukung dan inklusif adalah elemen-elemen esensial yang harus diperhatikan. Dengan memastikan bahwa semua faktor ini diimplementasikan dengan baik, organisasi dapat memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, pendekatan holistik yang melibatkan semua aspek ini akan membuka jalan bagi kesuksesan jangka panjang dan pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

D. KESIMPULAN

Manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Sistem manajemen kinerja yang mencakup penetapan tujuan yang jelas, pemantauan kinerja secara berkala, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penghargaan atau insentif yang sesuai dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih terfokus pada pencapaian target. Studi-studi dalam literatur juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses manajemen kinerja, seperti penentuan tujuan dan evaluasi, dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, literatur juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam penerapan manajemen kinerja. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan mendukung karyawannya cenderung berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja, seperti perangkat lunak pengelolaan kinerja, juga disebutkan mampu meningkatkan efisiensi proses manajemen dan memberikan data yang akurat untuk analisis lebih lanjut. Secara keseluruhan, literatur menekankan bahwa kombinasi antara strategi manajemen kinerja yang holistik, dukungan teknologi, dan kepemimpinan yang efektif adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, A., Shirazi, B., & Mohamadi, S. (2024). A multilevel model for organizational productivity management: An interpretive structural modeling approach. *International*

- Journal of Productivity and Performance Management*, 73(10), 3363–3387.
<https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2023-0512>
- Abdussamad, Z. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Query date: 2024-05-25 20:59:55.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn>
- Giamos, D., Doucet, O., & Léger, P.-M. (2023). Continuous Performance Feedback: Investigating the Effects of Feedback Content and Feedback Sources on Performance, Motivation to Improve Performance and Task Engagement. *Journal of Organizational Behavior Management*, 44(3), 194–213. <https://doi.org/10.1080/01608061.2023.2238029>
- JUNAIDI, J. (2021). *Anotasi Metodologi Penelitian Kualitatif John W. Creswell*. Query date: 2024-05-25 20:59:55. <https://doi.org/10.31237/osf.io/6kt5q>
- Muzammil, M. (2022). Evaluating the Factors to Improve the Organizational Performance. *South Asian Management Review*, Query date: 2025-01-28 13:30:17, 39–48. <https://doi.org/10.57044/samr.2022.1.1.2204>
- Nutsugah, F. F., Anning-Dorson, T., Braimah, S. M., & Tweneboah-Koduah, E. Y. (2020). Candle under a bushel: Communicating environmental performance to improve firm performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 1953–1971. <https://doi.org/10.1108/ijppm-12-2019-0578>
- Oetari, A., & Arifin, Z. (2020). Alliance Strategic and Organizational Form, Managerial and Market Engagement to Improve Performance. *International Journal of Project Management and Productivity Assessment*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/ijppmpa.2020010101>
- Pazetto, C. F., Luiz, T. T., & Beuren, I. M. (2023). Empowering leadership for contextual performance: Serial mediation of organizational support and commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(4), 1005–1026. <https://doi.org/10.1108/ijppm-04-2022-0195>
- Pereira, L., Costa, R. L. D., Martins, L., Rodrigues, A., & Gonçalves, R. (2020). EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 1(1), 1–1. <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2020.10032115>
- Priya, C. S., Sri, V. Y., Swami, M. G., Tallam, V., & Das, S. (2023). Enhancing Organizational Performance through Leadership Competencies for Business Productivity. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 1(1). <https://doi.org/10.1504/ijpqm.2023.10059793>
- Purwoko, B. (2024). Diversity and Inclusion Initiatives: Influence on Organizational Performance. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 461–471. <https://doi.org/10.62207/w5fsnn95>
- Rahman, Abd., & Fauzi, H. A. (2023). Exploring Policy Alternatives to Improve Organizational Performance. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(2), 167–178. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i2.3745>
- Rastogi, S., & Kanoujiya, J. (2022). Does transparency and disclosure (T&D) improve the performance of banks in India? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(9), 2605–2628. <https://doi.org/10.1108/ijppm-10-2021-0613>
- Saini, S. (2025). Employee engagement and organizational commitment: A bibliometric review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Query date: 2025-01-28 13:30:17. <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2024-0345>

- Salhie, L., & Alswaer, W. (2021). A proposed maturity model to improve warehouse performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(8), 3724–3746. <https://doi.org/10.1108/ijppm-01-2021-0043>
- Taheri, F. (2020). Family-supportive organizational environment and turnover intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2113–2130. <https://doi.org/10.1108/ijppm-10-2019-0467>
- Tamer, G., & Gürül, B. (2022). Effects of Organizational Change Management Practices on Organizational Productivity: Case of a Private Health Institution. *International Conference on Eurasian Economics*, Query date: 2025-01-28 13:30:17, 24–32. <https://doi.org/10.36880/c14.02629>
- Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2021). Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management performance. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(2), 110–127. <https://doi.org/10.1108/xjm-09-2020-0122>
- Wekke, I. S. (2020). *Desain Penelitian Kualitatif*. Query date: 2024-05-25 20:59:55. <https://doi.org/10.31219/osf.io/4q8pz>
- Wulandari, A. (2023). Effect of Organizational Culture and Empowerment on Organizational Commitment to Improve Employee Performance. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 3(3), 329–342. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v3i3.72>