

## PENGARUH MANAJEMAN STRATEGIK, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PT PLN UNIT X

Rio Afrianda<sup>1</sup> dan Sri Yanthy Yosepha<sup>2</sup>

[rio.sttpln@gmail.com](mailto:rio.sttpln@gmail.com)<sup>1</sup> dan [sriy@unsurya.ac.id](mailto:sriy@unsurya.ac.id)<sup>2</sup>

Dosen Prodi Magister Manajemen Unsuraya

### Abstract

*Strategic management and leadership have a significant influence on employee performance at PT PLN unit X, with a t-count value of 3.762, which is greater than the t table of 1.699 (t count > t table) and a significance value of less than 0.05 (0.001 < 0.05). This shows that strategic management contributes significantly to employee performance. In addition, the work environment is also proven to have a significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.986 which is greater than the t table of 1.699 (t count > t table) and a significance value of less than 0.05 (0.006 < 0.05). The results of the simultaneous test show that the F count value is 39.192, higher than the F table of 2.960 (F count > F table) with a significance level of less than 0.05 (0.000 < 0.05). Therefore, the proposed research hypothesis can be accepted because it is proven to be true.*

**Keywords:** *Strategic management, leadership and employee performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi organisasi, berperan sebagai perencana dan pelaksana aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Mereka memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dapat mempengaruhi pola pikir mereka di lingkungan organisasi. Berbeda dengan uang, mesin, dan material yang bersifat konkret dan sepenuhnya dapat dikelola untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memiliki aspek yang lebih kompleks. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan dan penerapan manajemen strategis yang disediakan untuk anggotanya. Performa karyawan tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi lebih pada manusia yang menjalankan tugasnya. Kontribusi terhadap Performa pegawai terletak pada kemampuan mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan.

Dalam setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun non-bisnis, kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dan mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam pekerjaan mereka. Pemimpinan yang ideal adalah yang dapat mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan berdampak positif pada Performa pegawai.

Performa pegawai merupakan aspek penting yang berpengaruh besar pada pencapaian hasil yang baik di sebuah lembaga. Setiap lembaga

mengharapkan pegawainya bekerja dengan maksimal untuk mencapai hasil yang optimal; tanpa Performa yang baik dari semua pegawai, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Performa melibatkan sikap mental dan perilaku yang selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dibandingkan dengan masa lalu, dengan harapan masa depan akan lebih baik. Pegawai yang berhasil mencapai prestasi yang baik akan merasa bangga dan puas. Performa yang baik adalah kondisi ideal dalam dunia kerja, dicapai ketika pegawai memenuhi standar kualitas dan kuantitas.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi Performa karyawan karena berkaitan erat dengan tingkat kepuasan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan Performa karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkannya. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti suhu, kelembaban, polusi, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta kelayakan alat dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik. Aspek fisik mencakup kondisi bangunan dan ruang kerja, sementara aspek non-fisik meliputi hubungan yang harmonis dan peluang pengembangan.

PT PLN unit X sebagai pelaksana penyediaan dan pelayanan energi listrik dipimpin oleh Menejer Unit yang bertanggung jawab kepada Senior Menejer. Dengan fungsi pelayanan yang besar, pimpinan harus berperan dalam pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Saat ini, Performa pegawai PT PLN unit X sangat penting dalam membantu pemerintah mencapai visi, misi, dan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan observasi, terlihat bahwa Performa pegawai PT PLN unit X masih kurang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas pengaruh penerapan manajemen strategik kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap performa pegawai di lingkungan PT PLN unit X.

## **KAJIAN TEORITIK**

Manajemen strategik adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Menurut David dan David (2017), manajemen strategik mencakup identifikasi dan pemilihan tujuan strategis organisasi serta pembuatan keputusan yang mempengaruhi arah dan pertumbuhan organisasi.

Manajemen strategik terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Perumusan Strategi: Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk menentukan arah strategis organisasi. Porter (1980) menjelaskan bahwa perumusan strategi melibatkan penilaian posisi kompetitif perusahaan dan penyusunan strategi yang sesuai dengan kondisi pasar.

Pelaksanaan Strategi: Implementasi strategi melibatkan pengorganisasian sumber daya dan penetapan struktur organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Hrebiniak (2005) menekankan pentingnya keselarasan antara strategi dan struktur organisasi untuk pelaksanaan yang efektif.

**Evaluasi Strategi:** Evaluasi strategi merupakan proses pemantauan dan penilaian Performa organisasi untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan efektif dalam mencapai tujuan. Kaplan dan Norton (1992) mengembangkan *Balanced Scorecard* sebagai alat untuk mengukur dan mengevaluasi Performa organisasi secara holistik.

Proses manajemen strategik umumnya melibatkan beberapa tahapan, yaitu: Analisis Situasi: Melakukan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk mengevaluasi posisi organisasi dalam konteks internal dan eksternal. Wheelen dan Hunger (2012) memberikan panduan tentang teknik analisis strategik yang penting untuk perencanaan strategis.

**Perumusan Strategi:** Mengembangkan visi, misi, dan tujuan jangka panjang serta strategi untuk mencapainya. Grant (2016) menguraikan berbagai model perumusan strategi, termasuk model berbasis sumber daya dan model berbasis pasar.

**Implementasi Strategi:** Mengatur struktur organisasi, proses, dan sumber daya untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan. Mintzberg (1994) menjelaskan peran penting manajer dalam pelaksanaan strategi dan penyesuaian yang diperlukan dalam proses tersebut.

**Evaluasi dan Pengendalian:** Mengukur hasil dari pelaksanaan strategi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Daft (2016) membahas metode evaluasi Performa dan pentingnya sistem pengendalian untuk memastikan strategi yang efektif.

Manajemen strategik modern menghadapi berbagai tren dan tantangan baru, termasuk globalisasi, teknologi digital, dan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis. Teece (2014) menekankan pentingnya kapabilitas dinamis sebagai pendekatan untuk menghadapi perubahan lingkungan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Manajemen strategik merupakan proses yang kompleks dan berkelanjutan yang melibatkan perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang berbagai komponen dan tahapan dalam manajemen strategik, serta kesadaran akan tren dan isu terkini, penting untuk efektivitas manajerial dan keberhasilan organisasi dalam lingkungan yang dinamis.

Lingkungan kerja Menurut Nitisemito (2012:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Steers (2014:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang jelas antara lingkungan kerja dengan kepuasan. Lingkungan kerja adalah keadaan-keadaan yang ada dalam proses kegiatan dan struktur perusahaan di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam karyawan dalam menjalankan aktivitasnya karena dirasakan secara langsung baik secara fisik maupun non fisik oleh karyawan. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang ditemui di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi

lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan. yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan Performa pegawai.

Indikator lingkungan kerja fisik seorang pegawai menurut Moekijat dalam (Ahmad: 2018) adalah sebagai berikut: pencahayaan, warna, musik, udara, suara. Siagian (2014:61) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan kerja pegawai dengan atasan, hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja.

Performa pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2013), Performa karyawan merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2011:9) Performa dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2015) berpendapat terdapat enam indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Kuantitas hasil pekerjaan
4. Sikap kooperatif
5. Tanggung jawab
6. Prakarsa

## **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Jawaban ini didasarkan pada teori-teori relevan dan belum didukung oleh data empiris yang diperoleh dari pengumpulan informasi (Sugiyono, 2015:51). Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** Terdapat pengaruh dari penerapan manajemen strategik terhadap Performa Pegawai di PT PLN unit X
- H<sub>2</sub>** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pemimpin di PT PLN unit X
- H<sub>3</sub>** Terdapat pengaruh simultan dari penerapan manajemen strategik dan Lingkungan Kerja terhadap Performa Pegawai di PT PLN unit X

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah suatu proses kegiatan dalam rangka mencari ilmu pengetahuan, dengan tujuan untuk menemukan ilmu pengetahuan secara ilmiah dan tersusun secara sistematis. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (kesimpulan). Data kuantitatif berbentuk angka.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT PLN unit X yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel “penelitian ini adalah Pengambilan Sampel Jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2014). Hal ini sering dilakukan ketika populasinya relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah Sensasi, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.”Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Analisis Jalur). Menurut Kuncoro., (2007:2-3) Analisis Jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung sekumpulan variabel bebas terhadap variabel terikat.

## PEMBAHASAN

Tabel Hasil Pengujian Regresi Parsial (t)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
-3,851	6,468		-,595	,556		
,514	,137	,490	3,762	,001	,402	2,486
,355	,119	,343	2,986	,006	,517	1,934

Nilai t tabel pada pengujian ini sebesar 1,699 dimana taraf signifikansi 5% (0,05), dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  atau  $df = 33 - 4 = 29$ . Dimana  $n$  = jumlah responden dan  $k$  = jumlah variabel.

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa:

1. Penerapan Manajemen Srategik berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X, dimana nilai t hitung sebesar 3,762 sedangkan t tabel sebesar 1,699 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Penerapan Manajemen Srategik berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X dengan nilai t hitung sebesar 2,986 sedangkan t tabel sebesar 1,699 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,006 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X.

Tabel Hasil Pengujian Regresi Simultan

### ANOVA\*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	801,275	3	267,092	39,192	,000 <sup>b</sup>
Residual	197,634	29	6,815		
Total	998,909	32			

- a. Variabel Dependen : PERFORMA KARYAWAN
- b. Prediktor: (Konstan), Penerapan Manajemen Srategik, lingkungan kerja

$df_1 = (k-1) = (4-1) = 3$  dan  $df_2 = (n-k-1) = (33-4-1)=28$ , maka F tabel pada penelitian ini adalah 2,960 Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai Fmeja 2.960, terdapat hasil dimana  $F_{menghitung} > F_{meja}$  ( $39,192 > 2,960$ ) dengan tingkat sig < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Atas dasar ini hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

## KESIMPULAN

1. Penerapan Manajemen Srategik berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X, dimana nilai t hitung sebesar 3,762 sedangkan t tabel sebesar 1,699 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sig < 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penerapan Manajemen Srategik berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X (H1 diterima).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X dengan nilai t hitung sebesar 2,986 sedangkan t tabel sebesar 1,699 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan sig < 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Performa pegawai PT PLN unit X (H2 diterima).
3. Hasil uji simultan dengan menggunakan nilai Fmeja 2.960, terdapat hasil dimana  $F_{menghitung} > F_{meja}$  ( $39,192 > 2,960$ ) dengan tingkat sig < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Atas dasar ini hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H3 diterima).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianda, Rio, Zainal, Veithzal Rivai, Siswanti, Indra (2024). *Implementation Of Strategic Organization Change Management, Clean Corporate Governance, Transformational Leadership In Electricity Companies In Indonesia. International Journal of Economic Literature*. Jilid 2 Hal 1238.
- Amelinda P, Nurlaely & Heri Subagyo. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Karyawan Pada PT. Bpr Agro Cipta Adiguna Pare. JIMEK, Jilid 1 Nomor 1, E-ISSN : 2621-2374.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Research Procedures: A Practice Approach (Revised Edition)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong. M.(2010). Manajemen Performa. Clays, Ltd St. Ives Ple, Inggris.
- As'ad, M. 2014. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Kebebasan.
- As'ad, M., (2015). psikologi industri. Edition 4. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad. (2010). Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: Kebebasan
- Aydemir, M., & Arli, N. B. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Prosiding Konferensi Akademik Internasional (No. 7809324). Institut Internasional Ilmu Sosial dan Ekonomi.
- Budiyanto, Eko dan Mochklas, Mochamad. (2020). Performa Pegawai Dilihat Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja.

- Serangan: CV. A A. RIZKY Erni R, Ernawan. 2016. Etika Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Daft, R. L. (2016). *Management (12th ed.)*. Cengage Learning.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases (16th ed.)*. Pearson.
- Grant, R. M. (2016). *Contemporary Strategy Analysis: Text and Cases Edition (9th ed.)*. Wiley.
- Hakim, Ahmad Firman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Performa Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Hrebiniak, L. G. (2005). *Making Strategy Work: Leading Effective Execution and Change*. Ivey Publishing.
- Indrasari, Meithiana. (2017). Tinjauan Kepuasan Kerja dan Performa Pegawai Terhadap Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance. Harvard Business Review.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif organisasi*. Jakarta: Rumah Sains.
- Kumalasari, Prafitri dan Efendi, Sugito. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Performa Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 5, tidak. 2, 2022.P-ISSN 2622-2191, E-ISSN 2622-2205
- Kuncoro, Mudrajat. (2007). "Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Performa Pegawai: Studi Kasus CV. Fiber Glass Surabaya," *Jurnal Manajemen Wirausaha*, Vol.17, No.1 (Maret) 89-98.
- Luthans, F.2016. *Perilaku Organisasi 10*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning: Reconceiving Roles for Planning, Plans, Planners*. Free Press.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Teece, D. J. (2014). *The Foundations of Enterprise Performance: Dynamic and Ordinary Capabilities in an (Economic) Theory of Firms*. *Academy of Management Perspectives*, 28(4), 328-352.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability (13th ed.)*. Pearson