

Penerapan Implementasi Strategi terhadap Kinerja Karyawan

DeaFrinal Saputri¹⁾ Icha Puji Usti¹⁾ Muhammad Rezky Ripaldo Hsb³⁾ Hijriyani Damanik⁴⁾

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : deafrialsptri@gmail.com¹⁾ ichapujiusti2512@gmail.com²⁾ aldohasibuan01@gmail.com³⁾
hijriyani326@gmail.com⁴⁾

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan implementasi strategi terhadap kinerja karyawan pada Cafe XXX. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Café XXX yang berjumlah 38 responden dengan menggunakan metode probability sampling. Data sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) adalah $t \text{ hitung} = 8,750 > t \text{ table} = 1,68830$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Penerapan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Café XXX.

Kata Kunci : Implementasi Strategi, Kinerja, Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the implementation of strategy implementation on employee performance at Cafe XXX. In this study using quantitative research methods. The sample in this study were employees of Cafe XXX totaling 38 respondents using probability sampling method. The sample data in this study used a questionnaire. The research analysis method used simple linear regression analysis. Based on the results of the partial test (t test) is $t \text{ count} = 8.750 > t \text{ table} = 1.68830$ with a significance of $0.000 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a significant influence on the Implementation of Strategy Implementation on Employee Performance at Cafe XXX.

Keywords: Strategy Implementation, performance, employee

PENDAHULUAN

Membuka organisasi atau perusahaan memiliki potensi besar bagi perkembangan ekonomi, terutama di era globalisasi yang berubah dengan cepat. Bisnis cafe di Indonesia khususnya di kota - kota besar yaitu kota Medan yang sangat berkembang pesat. Dengan banyaknya pengusaha kecil hingga besar yang mau menginvestasikan uangnya untuk

membuka sebuah cafe. Implementasi strategi merupakan langkah penerapan strategi yang telah mengalami berbagai proses identifikasi terkait dengan faktor lingkungan eksternal dan internal. Implementasi strategi juga dapat disebut proses manajemen yang berusaha untuk menempatkan semua strategi dan kebijakan ke dalam tindakan melalui pengembangan program, desain anggaran, prosedur, dll (Qori, 2019)

Strategi diterapkan untuk mempertahankan atau memperluas kegiatan organisasi di bidang tertentu untuk mencapai tujuan yang disepakati atau ditetapkan dan untuk menyeimbangkan lingkungan (Julia & Masyuroh, 2022) Manfaat dari strategi adalah memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang visi strategis perusahaan, lebih fokus pada hal-hal yang penting secara strategis, dapatkan pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Setiawati, 2020).

Demikian pula, strategi komunikasi yang merupakan kombinasi dari rencana komunikasi (communication plan) dan manajemen komunikasi (communication management) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi komunikasi ini harus dapat menunjukkan bagaimana operasi yang sebenarnya harus dilakukan dalam arti pendekatan (approach) dapat berbeda sewaktu-waktu tergantung pada keadaan dan kondisi (Abdillah, 2022)

Menjalankan sebuah cafe membutuhkan strategi yang solid. Bisnis cafe sering dianggap selalu menguntungkan, pernyataan seperti itu salah, tetapi orang tidak boleh berasumsi bahwa pencapaian itu berlalu dengan mudah, justru sebaliknya. Sangat banyak bisnis cafe yang gagal. Faktor kinerja pegawai, merupakan aset yang sangat penting bagi perkembangan sebuah café (Sukarno & Nirawati, 2016)

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Suwono, 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Implementasi strategi dan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan pada penetapan program, anggaran dan prosedur telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Penelitian lain dilakukan oleh (Teguh Widayanto et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Implementasi Manajemen Strategi berada pada kategori tinggi, hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Implementasi Manajemen Strategi dengan Keberlangsungan Usaha.

Penelitian yang dilakukan oleh (Narulita et al., 2022) berdasarkan pengujian nya diperoleh hasil bahwa persepsi kemudahan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif dan persepsi kemanfaatan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari suatu pola kegiatan kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi terbentuk karena anggotanya memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama. Pembentukan organisasi juga didasarkan pada keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhan (Wiratnadi et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, dan waktu. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan menurut kriteria yang telah ditetapkan (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi kerja dan sistem pengukuran kinerja (Ridwan & Mus'id, 2019). Kinerja seseorang dapat dinilai dari job description, yaitu hasil pekerjaan. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Proses evaluasi dilakukan untuk membandingkan kinerja individu dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan. (Setiawan, 2019)

Menurut Shahzadi et al., (2014), kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang dilakukan karyawan dan apa yang tidak dilakukannya, kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan bermanfaat serta ketepatan waktu output (Maarif & Affandi, 2019) Kinerja karyawan menggunakan 4 (empat) dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin, dan inisiatif penyelesaian masalah. Disiplin dalam bekerja menjadi sangat penting, kedisiplinan agar dapat ditaati oleh sebagian besar anggota organisasi dalam rangka peraturan sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya (Pada et al., 2021)

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Oktiani et al., 2019) diperoleh bahwa terdapat hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja, dari hasil penelitian juga dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor yang dominan dan signifikan dalam menentukan produktifitas kerja, peningkatan prestasi kinerja karyawan dengan memberikan peluang atau jalan karir, mendidik kemandirian

karyawan, serta memberikan kebebasan bagi karyawan untuk lebih berinovasi agar dapat meningkatkan produktifitas.

Penelitian berbeda dilakukan oleh (Sarah & Mubarak, 2022) menunjukkan bahwa implementasi strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan belum berjalan secara optimal, penyebabnya adalah indikator pelaksanaan secara keseluruhan belum terpenuhi.

Pelayanan cafe yang baik adalah tentang menciptakan interaksi yang positif dan menyenangkan antara pengunjung dan staff serta membuat pengunjung betah. Bagaimana hal ini dapat dicapai tergantung pada kecepatan dan ketepatan makanan dan minuman yang dipesan, fasilitas pendukung, sikap ramah karyawan terhadap konsumen, jaminan kenyamanan dan kebersihan cafe.

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut penerapan atau pengimplementasian strategi yang telah dilakukan sejak awal hingga saat ini pada Cafe XXX, untuk mempertahankan citra tersebut dengan para pelanggannya. Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Cafe XXX)”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan di Cafe XXX dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan ialah metode survey. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner untuk memperoleh informasi dari responden. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, ialah variabel implementasi strategi (x) dan variabel kinerja karyawan (y).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model pengukuran persamaan struktural dengan pendekatan Program for Social Science Statistics (SPSS) 26. Responden survei adalah karyawan Cafe XXX. Sampel penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan sampel probability sampling. Teknik sampling bertarget berupa pengungkapan diri bantuan kuesioner yaitu 38 karyawan Cafe XXX.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.844	3.134		3.779	.001		
Implementasi Strategi	.729	.729	.825	8.750	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan SPSS Statistik 26 diketahui bahwa nilai konstanta (α) 11.844 dan nilai (β) atau koefisien regresi sebesar 0,729, sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

$$Y = 11.844 + 0.729x$$

Persamaan regresi ini menyatakan bahwa pada konstanta 11,844 terjadi perubahan Y sebesar 0,729 yang artinya bahwa jika terjadi perubahan terhadap implementasi strategi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,729.

Uji Determinasi (R Square)

Hasil uji determinasi dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.825 ^a	.680	.671	2.683	.680	76.564	1	36	.000	2.152

a. Predictors: (Constant), Implementasi Strategi

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh *RSquare* sebesar 0.680 atau 68,0%. Dengan sebesar 68,0% dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk melalui implementasi strategi dan sisanya ($100 - 68,0\% = 32,0\%$) dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Dapat dilihat pada tabel berikut ini adalah hasil uji t:

Coefficients^a

	Unstandardized	Standardized	Collinearity
--	----------------	--------------	--------------

Model	Coefficients		Coefficients Beta	t	Sig.	Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	11.844	3.134		3.779	.001		
Implementasi Strategi	.729	.729	.825	8.750	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , yaitu jika $t_{hitung} > t$ dan signifikan $< 0,05$. Untuk menentukan nilai $t_{hitung} > t$ dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$df = n - 1 - \text{jurnal variabel bebas}$$

$$df = 38 - 1 - 1$$

$$df = 36$$

$$T \text{ hitung} = 8,750$$

$$T \text{ table} = 1,68830$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai t_{tabel} 1,68830. Dari tabel *coefficients* pada uji t diatas diperoleh $t_{hitung} = 8,750 > t$ 1,68830 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Penerapan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe XXX.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa temuan berdasarkan dari hasil analisis data pada penelitian tentang Penerapan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe XXX. Dari hasil survey kuesioner dengan menggunakan indikator yang sudah diisi oleh karyawan Cafe XXX melalui google form.

Dalam melakukan uji regresi linier sederhana diketahui bahwa X dan Y ialah konstanta (α) 11,844 dan nilai (β) 0,729 sehingga persamaan regresi dapat ditulis $Y = 11,844 + 0,729$ menyatakan bahwa jika terjadi perubahan terhadap implementasi strategi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,729.

Hasil uji determinasi *RSquare* membuktikan variabel Penerapan Implementasi Strategi terhadap variabel Kinerja Karyawan memperoleh sebesar 0,680. Hal ini berarti 68,0% variasi terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dengan sebesar 68,0% dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan dapat dibentuk melalui Implementasi Strategi dan sisanya sebesar 32,0% dibentuk melalui faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implementasi Strategi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe XXX. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t, dimana pengaruh Implementasi

Strategi terhadap Kinerja Karyawan sebesar t hitung (8.750) > t table (1,68830) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a .

Setelah mengetahui hasil dan pembahasan dengan data yang sudah diperoleh dari penelitian yang sudah dilaksanakan, maka mampu diambil kesimpulan bahwa Penerapan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Karyawan sangat berpengaruh positif pada perkembangan Cafe. Dari penelitian yang telah dilakukan juga dapat diambil kesimpulan sangat diperlukannya kemahiran kinerja karyawan.

SARAN

Berkaitan dengan hasil analisa, maka untuk menjadikan Cafe XXX lebih berkembang bahwasanya Implementasi Strategi terhadap Kinerja Karyawan diperlukan pada Cafe agar kinerja karyawan selalu menjadi salah satu kepuasan terhadap pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. (2022). *Manajemen Strategi Komunikasi Pemasaran Waroeng Baper Pekanbaru*. 1(1), 14–25.
- Julia, M., & Masyuroh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Maarif, M. S., & Affandi, M. J. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada*. 4, 54–68.
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora ...)*, 5, 23–41.
- Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262.
- Pada, P., Swadharma, P. T., & Informatika, S. (2021). *Strategi Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Employee Performance Strategy To Improve Company*. 9, 180–190.
- Qori, I. (2019). Analisis implementasi manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan pondok pesantren. *Management and Business Review*, 3(2), 83–94.
- Ridwan, M., & Mus'id, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(2), 222.

- Sarah, Y., & Mubarak, A. (2022). Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 1(2), 143–149.
- Setiawan, H. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy) Heru Setiawan Muhammad Hamdan Dosen Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) STAI An-Nadwah Kuala Tungkal Abstrak A . PENDAHULUAN Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan su. *Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(April), 15–30.
- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57–66.
- Sukarno, G., & Nirawati, L. (2016). KONTRIBUSI HUMAN CAPITAL dan CUSTOMER CAPITAL DALAM MENGGAPAI KINERJA CAFÉ dan RESTO di SURABAYA. *Jurnal Ilmu Sosial*, 15(2), 137.
- Suwono. (2018). Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Implementasi Strategis Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 55–72.
- Teguh Widayanto, M., Joko Hermawan, D., Natsir, M., Ekonomi Universitas Panca Marga, F., & Raja Haji Tanjungpinang, S. (2020). Implementasi Manajemen Strategik dan Hubungannya Dengan Keberlangsungan (Going Concern) Usaha (Studi pada Usaha Mikro Kecil dan Mengengah di Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Sketsa Bisnis*, 7(2), 72–83.
- Wiratnadi, I. P., Meitriana, M. A., & Indrayani, L. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberlanjutan Organisasi Nirlaba (Studi Pada Organisasi Kakak Asuh Bali). *Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 605–616.