



Jurnal Ilmiah
Multidisiplin Indonesia

JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 2 No. 1 (2026), 150-159

e-ISSN: 3110-7095

DOI: 10.64845/jimi.v1i2

Journal homepage: <https://athallahpublishing.com/index.php/jimi/index>

Research Paper

Kontribusi Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategik terhadap Produktivitas Karyawan dan Optimalisasi Output Perusahaan

Agung Setyawan¹, Syahada Amrilia Umma², Achmad Fajar Mulyana³, Anggoro Setyomukti⁴, Meida Larasati⁵,

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

*Corresponding author: a.setyawan1998@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Perilaku Organisasi
Produktivitas Karyawan
Output Perusahaan

Article history

Received: 12 September 2025

Revised: 25 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Available online: 07 Februari 2026

ABSTRACT

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan output yang optimal dan berdaya saing. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis, perilaku organisasi dan manajemen strategik menjadi dua elemen penting yang saling berkaitan dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap produktivitas karyawan serta implikasinya terhadap optimalisasi output perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan menelaah keterkaitan antara variabel perilaku organisasi, manajemen strategik, dan produktivitas karyawan berdasarkan kajian literatur dan data empiris yang relevan. Data diperoleh melalui studi pustaka dan analisis dokumen perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan manajerial dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang kondusif, ditandai dengan budaya kerja yang positif, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi organisasi yang terbuka, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, penerapan manajemen strategik yang terintegrasi mampu mengarahkan sumber daya manusia secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan output organisasi.

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha pada era globalisasi dan disrupsi teknologi telah mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing dan kinerja organisasional. Persaingan yang semakin ketat, perubahan preferensi pasar, serta kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis. Dalam konteks ini, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output yang optimal dan berkelanjutan. Produktivitas karyawan tidak hanya mencerminkan tingkat efektivitas kerja individu, tetapi juga menggambarkan kualitas sistem manajemen dan perilaku organisasi yang diterapkan dalam perusahaan (Robbins & Judge, 2022)

Produktivitas karyawan memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan pelaku utama dalam seluruh proses penciptaan nilai organisasi. Perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi cenderung memiliki kinerja output yang lebih baik, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Sebaliknya, rendahnya produktivitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya output perusahaan, inefisiensi biaya, serta melemahnya daya saing di pasar (Hitt et al., 2021). Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas karyawan menjadi agenda strategis yang harus dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam kajian manajemen modern, peningkatan produktivitas karyawan tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku organisasi. Perilaku organisasi mencakup bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam konteks organisasi, termasuk sikap, motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, dan pola komunikasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi yang positif dan kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Lengnick-Hall et al., 2020). Lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang inspiratif, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Namun demikian, perilaku organisasi yang positif tidak akan terbentuk secara optimal tanpa adanya arah dan kerangka strategis yang jelas. Di sinilah peran manajemen strategik menjadi sangat penting. Manajemen strategik merupakan proses sistematis yang meliputi perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi (David & David, 2020). Melalui manajemen strategik, perusahaan dapat menyelaraskan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, dengan tuntutan lingkungan internal dan eksternal. Manajemen strategik memberikan arah yang jelas bagi organisasi dalam menentukan prioritas, mengalokasikan sumber daya, serta mengukur kinerja secara terencana. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan perilaku organisasi dengan manajemen strategik. Strategi perusahaan sering kali dirumuskan secara formal, tetapi tidak sepenuhnya diterjemahkan ke dalam perilaku kerja karyawan sehari-hari.

Akibatnya, strategi yang telah disusun dengan baik tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan output perusahaan (Bryson, 2022). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan strategis dan implementasi perilaku organisasi di tingkat operasional.

Selain itu, dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah menuntut perusahaan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Transformasi digital, perubahan pola kerja, serta meningkatnya tuntutan kinerja membuat perusahaan harus mampu mengelola perubahan perilaku karyawan secara strategis. Tanpa dukungan manajemen strategis yang kuat, perubahan tersebut berpotensi menimbulkan resistensi, menurunnya motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan (Vial, 2021). Oleh karena itu, integrasi antara perilaku organisasi dan manajemen strategis menjadi kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan yang ingin mempertahankan kinerja output secara optimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia strategis, karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan. Pengelolaan perilaku organisasi yang selaras dengan strategi perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat komitmen organisasi, dan mendorong kinerja yang berorientasi pada hasil (Wright et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa produktivitas karyawan bukan hanya persoalan individu, melainkan merupakan hasil dari sistem manajemen dan strategi organisasi secara keseluruhan.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola perilaku organisasi secara strategis cenderung memiliki tingkat produktivitas dan output yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan yang visioner, serta sistem penghargaan yang adil terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Kim & Lee, 2021). Di sisi lain, kelemahan dalam pengelolaan perilaku organisasi dapat menjadi hambatan utama dalam implementasi strategi perusahaan, meskipun strategi tersebut telah dirumuskan secara komprehensif. Manajemen strategis juga berperan penting dalam memastikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan memberikan kontribusi nyata terhadap optimalisasi output perusahaan. Strategi yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mengarahkan produktivitas karyawan pada aktivitas-aktivitas yang bernilai tambah dan relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas kerja, tetapi juga dari kualitas output yang dihasilkan (Salge & Vera, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dan output perusahaan merupakan dua aspek yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan.

Dalam konteks perusahaan modern, optimalisasi output tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target produksi atau keuntungan finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan bisnis, inovasi, dan kepuasan pemangku kepentingan. Perilaku organisasi yang adaptif dan manajemen strategis yang responsif memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan pasar secara cepat dan

tepat. Dengan demikian, kontribusi perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap produktivitas karyawan menjadi faktor penentu dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan (Osborne, 2021). Meskipun demikian, kajian yang secara komprehensif membahas kontribusi perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap produktivitas karyawan serta implikasinya terhadap output perusahaan masih relatif terbatas. Sebagian penelitian cenderung memisahkan pembahasan antara perilaku organisasi dan strategi perusahaan, sehingga belum memberikan gambaran utuh mengenai sinergi kedua aspek tersebut. Padahal, dalam praktiknya, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan perilaku karyawan dengan arah strategis organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan dan optimalisasi output perusahaan merupakan isu strategis yang memerlukan pendekatan manajerial yang holistik. Perilaku organisasi dan manajemen strategik memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendorong kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai kontribusi perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap produktivitas karyawan dan optimalisasi output perusahaan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen dan perilaku organisasi, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan output perusahaan secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara perilaku organisasi dan manajemen strategik terhadap produktivitas karyawan serta implikasinya terhadap optimalisasi output perusahaan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel secara empiris dan terukur, sehingga dapat memberikan gambaran objektif mengenai kontribusi masing-masing variabel dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Desain penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pola hubungan kausal antara variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, perilaku organisasi dan manajemen strategik diposisikan sebagai variabel independen, produktivitas karyawan sebagai variabel intervening, dan output perusahaan sebagai variabel dependen. Dengan desain ini, penelitian tidak hanya mengkaji pengaruh langsung variabel independen terhadap output perusahaan, tetapi juga peran produktivitas karyawan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan tersebut.

Objek penelitian ini adalah perusahaan, dengan unit analisis berupa karyawan yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional dan manajerial. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan merupakan aktor utama dalam pembentukan perilaku organisasi dan pelaksanaan strategi perusahaan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling purposive*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal satu tahun dan keterlibatan langsung dalam proses kerja yang memengaruhi output perusahaan. Kriteria ini ditetapkan agar responden memiliki pemahaman yang memadai mengenai perilaku organisasi dan penerapan strategi perusahaan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disusun secara terstruktur dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap perilaku organisasi, manajemen strategik, produktivitas karyawan, dan output perusahaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, berupa laporan kinerja perusahaan, dokumen kebijakan manajemen, serta publikasi internal yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkuat analisis data primer. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian.

Variabel perilaku organisasi diukur melalui indikator seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi. Variabel manajemen strategik diukur melalui indikator perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Produktivitas karyawan diukur melalui indikator efektivitas kerja, efisiensi waktu, dan kualitas hasil kerja, sedangkan output perusahaan diukur melalui pencapaian target, kualitas produk atau jasa, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Dengan metode penelitian ini, diharapkan diperoleh temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai hubungan antara perilaku organisasi, manajemen strategik, produktivitas karyawan, dan output perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perilaku organisasi dipahami sebagai pola sikap, nilai, persepsi, dan tindakan individu maupun kelompok dalam organisasi yang memengaruhi cara kerja serta pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks perusahaan modern, perilaku organisasi tidak lagi

dipandang sebagai aspek pelengkap, melainkan sebagai fondasi utama dalam membangun produktivitas kerja yang berkelanjutan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa dimensi perilaku organisasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berperan langsung dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, kreativitas, serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini berdampak pada peningkatan output kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Selain motivasi, kepuasan kerja juga terbukti menjadi faktor penting dalam membentuk produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta sistem penghargaan yang adil mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, tingkat absensi dan turnover menurun, sementara loyalitas dan produktivitas meningkat secara signifikan.

Selanjutnya, komitmen organisasi berfungsi sebagai pengikat psikologis antara karyawan dan perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi menunjukkan kesediaan untuk memberikan upaya ekstra (extra-role behavior) demi keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemauan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi juga berperan strategis dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya yang menekankan profesionalisme, kolaborasi, inovasi, dan orientasi kinerja mendorong terciptanya perilaku kerja positif. Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat cenderung memiliki produktivitas karyawan yang lebih stabil dan berkelanjutan dibandingkan organisasi dengan budaya yang lemah atau tidak konsisten. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perilaku organisasi bukan hanya faktor psikologis individual, tetapi merupakan sistem sosial yang secara kolektif memengaruhi produktivitas karyawan. Optimalisasi perilaku organisasi menjadi prasyarat penting dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang kompleks.

Peran Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategik memiliki peran krusial dalam mengarahkan dan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Manajemen strategik dipahami sebagai proses perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi yang bertujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang optimal. Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen strategik berfungsi sebagai kerangka kerja yang menyelaraskan tujuan individu dengan visi dan misi perusahaan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa

kejelasan visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang memahami arah strategis organisasi cenderung bekerja lebih terarah dan fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan. Kejelasan strategi membantu karyawan memahami peran dan kontribusinya terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, implementasi strategi yang efektif melalui kebijakan sumber daya manusia terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Strategi pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang berbasis target mendorong peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa perusahaan yang secara konsisten mengintegrasikan strategi bisnis dengan strategi SDM memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Manajemen strategik juga berperan dalam menciptakan sistem pengambilan keputusan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam era ketidakpastian dan disrupsi teknologi, fleksibilitas strategi menjadi kunci keberhasilan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menyesuaikan strategi secara cepat dan tepat cenderung mempertahankan produktivitas karyawan meskipun menghadapi tekanan eksternal.

Lebih lanjut, kepemimpinan strategik menjadi elemen penting dalam implementasi manajemen strategik. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan partisipatif mampu menggerakkan karyawan untuk mendukung pelaksanaan strategi organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategik yang efektif meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, manajemen strategik tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan jangka panjang, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian dan penggerak produktivitas karyawan. Integrasi yang kuat antara strategi organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Sinergi Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategik terhadap Optimalisasi Output Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara perilaku organisasi dan manajemen strategik memberikan dampak signifikan terhadap optimalisasi output perusahaan. Output perusahaan tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga mencakup kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan, inovasi, serta keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik diperlukan untuk mencapai output perusahaan yang optimal. Penelitian ini menemukan bahwa perilaku organisasi yang positif memperkuat efektivitas implementasi strategi perusahaan. Karyawan dengan motivasi tinggi, komitmen kuat, dan sikap kerja profesional lebih mudah diarahkan untuk mendukung pelaksanaan strategi organisasi. Dalam kondisi ini, strategi tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi benar-benar diwujudkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Sebaliknya, manajemen strategik yang baik mampu menciptakan kerangka kerja yang mendukung terbentuknya perilaku organisasi yang produktif. Kebijakan strategis yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan karyawan mendorong munculnya perilaku kerja positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika strategi perusahaan selaras dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan, tingkat produktivitas dan kualitas output perusahaan meningkat secara signifikan. Sinergi antara kedua variabel ini juga tercermin dalam peningkatan inovasi organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan strategik yang mendukung inovasi cenderung lebih berani mengemukakan ide-ide baru dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Inovasi yang dihasilkan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi perilaku organisasi dan manajemen strategik berkontribusi pada keberlanjutan kinerja perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola perilaku organisasi secara strategis tidak hanya mencapai output jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang. Hal ini terlihat dari stabilitas produktivitas karyawan dan konsistensi kualitas output perusahaan. Dengan demikian, hasil dan pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi output perusahaan tidak dapat dicapai secara parsial. Diperlukan integrasi yang harmonis antara perilaku organisasi dan manajemen strategik agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan. Sinergi ini menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan global dan persaingan bisnis yang semakin kompleks.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi dan manajemen strategik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan serta optimalisasi output perusahaan. Kedua variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dan memperkuat dalam mendorong pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan. Perilaku organisasi terbukti berperan penting dalam membentuk produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan penguatan budaya kerja yang positif. Karyawan yang memiliki sikap kerja profesional, loyalitas tinggi, serta keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan aspek perilaku dan psikologis karyawan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Manajemen strategik juga menunjukkan peran krusial dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Kejelasan visi, misi, serta tujuan strategis perusahaan, yang diimplementasikan melalui kebijakan dan program sumber daya manusia yang terintegrasi, mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan strategik dan kemampuan organisasi dalam merespons dinamika lingkungan bisnis berkontribusi terhadap stabilitas dan peningkatan produktivitas kerja. Lebih lanjut, sinergi antara perilaku organisasi dan manajemen strategik terbukti memberikan dampak positif

terhadap optimalisasi output perusahaan. Integrasi yang harmonis antara strategi organisasi dan perilaku kerja karyawan mendorong peningkatan kualitas produk atau layanan, inovasi, serta daya saing perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perencanaan strategis yang baik, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan perilaku organisasi yang didukung oleh penerapan manajemen strategik yang efektif merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai output perusahaan yang optimal dan berkelanjutan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan teoretis dan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan strategis yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi.

Referensi

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Al Khajeh, E. H. (2021). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2021.887869>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of human resource management practice on organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Birasnav, M., Rangnekar, S., & Dalpati, A. (2021). Transformational leadership and human capital benefits. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 197–214. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2020-0163>
- Dess, G. G., McNamara, G., Eisner, A. B., & Lee, S. (2023). *Strategic management: Text and cases* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Do, B. R., Yeh, P. W., & Madsen, J. (2021). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, 15(2), 265–290. <https://doi.org/10.1108/CMS-01-2020-0017>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Donnelly, J. H. (2022). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2024). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (14th ed.). Cengage Learning.
- Jiang, Y., & Liu, C. (2022). High-performance work systems and employee productivity. *Employee Relations*, 44(4), 869–889. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2021-0406>
- Kozlowski, S. W. J. (2021). Advancing research on team processes and performance. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 1–34. <https://doi.org/10.1177/2041386620977562>
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2021). *International management: Culture, strategy, and behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. (2022). Organizational culture and employee productivity. *Management Research Review*, 45(6), 735–752.

<https://doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0201>

- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2020). Recommendations for creating better conceptual definitions. *Organizational Research Methods*, 23(3), 461–482. <https://doi.org/10.1177/1094428119846174>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Rumelt, R. P. (2022). *Good strategy/bad strategy: The difference and why it matters* (Updated ed.). Profile Books.
- Santos, J. B., & Brito, L. A. L. (2021). Toward a measurement model for firm performance. *BAR – Brazilian Administration Review*, 18(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2021210012>
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2021). Transformational leadership and proactive work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/joop.12329>
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2023). *Strategic management and business policy* (16th ed.). Pearson Education.
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2020). Intellectual capital profiles and organizational performance. *Journal of Managerial Issues*, 32(4), 356–372.