



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgit.v3i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Perusahaan dan Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan

Alena Destianty¹, Hapzi Ali²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, alenadestianty538@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: alenadestianty538@gmail.com¹

Abstract: *The article “The Influence of Employee Engagement, Corporate Culture, and Incentive system on Company Productivity Improvement Strategies” is a literature study research in the field of Strategic Management. This article aims to formulate hypotheses related to the relationship between variables that will form the basis of subsequent research. Research sources come from online libraries such as Google Scholar, Mendeley, and other online academic media. The method used is library research sourced from e-books and open access journals, with a qualitative descriptive analysis approach. The results of this article: 1) Employee Engagement affects the Company’s Productivity Improvement Strategy; 2) Corporate Culture affects the Company’s Productivity Improvement Strategy; and 3) Incentive System affects the Company’s Productivity Improvement Strategy.*

Keyword: *Company Productivity Improvement, Employee Engagement, Corporate Culture, Incentive System*

Abstrak: Artikel “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Perusahaan, dan Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan” merupakan penelitian studi Pustaka dalam bidang Manajemen Strategik. Tujuan dari artikel untuk merumuskan hipotesis terkait hubungannya antara variabel yang akan menjadi dasar penelitian berikutnya. Sumber penelitian berasal dari pustaka online seperti Google Scholar, Mendeley, serta media akademik daring lainnya. Metode yang digunakan adalah library research yang berasal dari e-book dan jurnal akses terbuka, dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan; 2) Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan; dan 3) Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, Keterlibatan Karyawan, Budaya Perusahaan, Sistem Insentif

PENDAHULUAN

Mahasiswa dari tingkat Strata 1 hingga Strata 3 wajib dilakukannya penelitian berupa bentuk skripsi, tesis, atau disertasi. Peneliti, dosen dan juga tenaga ajar fungsional lainnya juga secara aktif melakukan riset serta disusunya artikel untuk dipublikasikan di jurnal akademik. Namun, pengalaman menunjukkan dialaminya kesulitan oleh penulis dan juga mahasiswa dalam menemukan artikel sebagai sumber pendukung yang relevan sebagai referensi penelitian.

Artikel tersebut diperlukan untuk memperkuat teori, menganalisis hubungan antar variabel, dan merumuskan hipotesis. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Perusahaan, dan Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan melalui kajian literature review di bidang ekonomi dan bisnis.

Dengan kemajuan pesat di bidang industri dan teknologi, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan yang lebih besar untuk memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi demi mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Untuk memastikan hal ini, perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memungkinkan mereka beradaptasi secara efektif dalam lingkungan yang terus berkembang dan semakin kompleks. Oleh karena itu, program pengembangan SDM yang dirancang oleh perusahaan harus tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga mendukung tercapainya pertumbuhan yang berkelanjutan.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, produktivitas adalah faktor penting dalam keberhasilan. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, termasuk meningkatkan keterlibatan karyawan, menciptakan budaya perusahaan, dan menerapkan sistem insentif.

Keterlibatan karyawan sangat penting untuk membangun komitmen dan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Saat karyawan merasa dihargai dan ikut serta dalam pengambilan Keputusan, mereka biasanya akan bekerja lebih baik. Selain itu, budaya perusahaan yang kuat dapat membentuk nilai bersama yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan produktivitas karena mendorong kerja sama dan inovasi. Selain itu, sistem insentif yang jelas dan adil dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif. Ini sangat penting untuk memahami secara menyeluruh pengaruh ketiga komponen ini terhadap strategi peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan menciptakan strategi ini perusahaan dapat membuat kebijakan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan bisnis secara optimal.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu merumuskan: 1) Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan; 2) Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan; dan 3) Pengaruh Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.

METODE

Dalam penulisan Artikel Literature Review ini digunakannya Metode penulisan Kajian Pustaka (library research) dan Systematic Literature Review (SLR), dengan digunakannya analisis pendekatan kualitatif. Sumber informasi bersumber pada aplikasi daring seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik online. SLR adalah proses untuk dilakukannya identifikasi, evaluasi, dan penafsiran bukti penelitian sebagai jawaban dari pertanyaan tertentu (Kitchenham et al., 2009). Analisis kualitatif digunakan karena sifat penelitian yang eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan

Istilah "produktivitas" awalnya diperkenalkan oleh *Quesney*, seorang ahli ekonomi asal Prancis, pada tahun 1766 dalam sebuah artikel (Sumanth, 1984). Menurutnya, istilah tersebut menggambarkan kondisi atau keadaan dalam aktivitas produksi. Melebihi dari satu abad kemudian, tepatnya pada tahun 1883, *Litre* memberikan definisi baru terkait produktivitas, yaitu sebagai kemampuan untuk menghasilkan produk dengan efektif atau dorongan untuk menciptakan sesuatu. Peningkatan produktivitas diharapkan dapat mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Untuk memahami performa perusahaan, produktivitas perlu dievaluasi secara menyeluruh. Definisi produktivitas yang paling umum digunakan saat ini merujuk pada hubungan yang membandingkan antara hasil sebagai output dengan sumber daya yang dipakai (input) (Syahputra et al., 2021).

Strategi peningkatan produktivitas perusahaan merupakan sejumlah Tindakan yang bertujuan untuk mengoptimalkan efisiensi operasional serta meningkatkan hasil kerja baik di Tingkat karyawan maupun organisasi secara menyeluruh. Produktivitas perusahaan diartikan sebagai kapasitas dalam dihasilkannya jasa dan juga barang dengan dimanfaatkannya sumber daya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan analisis terhadap berbagai penelitian dan pengalaman ribuan manajer, Timpe (1989) menyimpulkan bahwa produktivitas tinggi dapat dicapai melalui manajemen memiliki bertanggung jawab, kepemimpinan yang unggul, organisasi dan operasional yang sederhana, perencanaan. karyawan yang efektif, tugas yang menantang dan pengendalian tujuan yang baik, serta juga pelatihan manajerial khusus (Iskandar, 2018).

Peningkatan produktivitas sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Azhari & Ali, 2024), (Mittra Candana et al., 2023), dan (Saputra et al., 2024).

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan mencerminkan sikap positif yang diperlihatkan oleh karyawan melalui partisipasi aktif dalam perusahaan. Mereka mengutamakan pekerjaan sebagai prioritas utama dan memandangnya sebagai aspek penting yang berkontribusi pada rasa harga diri mereka (Pawestri & Pradhanawati, 2018).

Keterlibatan karyawan merupakan proses yang melibatkan pegawai dari berbagai Tingkat organisasi dalam pengambilan keputusan serta penyelesaian masalah. Di kutip dari (Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, 2003:18) terdapat manfaat utama dari keterlibatan karyawan; 1) Meningkatkan peluang untuk menghasilkan Keputusan yang lebih baik, perencanaan yang matang, atau solusi yang efektif dengan memanfaatkan pandangan dan gagasan dari individu yang berinteraksi langsung dengan kondisi kerja; 2) Keikutsertaan karyawan juga memperkuat rasa tanggung jawab dan memiliki terhadap Keputusan dengan dilibatkannya mereka yang akan menjalankan keputusan tersebut (Indayati et al., 2012).

Keterlibatan intensif karyawan dalam memberikan layanan juga dapat memunculkan masalah kualitas, seperti tingginya variasi pada layanan yang dihasilkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini meliputi; kurangnya pelatihan yang memadai atau pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, rendahnya motivasi kerja, tingginya Tingkat pergantian karyawan, dan berbagi faktor lainnya (Berliana, 2021).

Keterlibatan karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hikayatunni'mah et al., 2023), (Latif & Ali, 2025), dan (Alfachtur Rachman et al., 2025).

Budaya Perusahaan

Susanto (2008) menjelaskan bahwa budaya merupakan seperangkat nilai-nilai yang dimilikinya fungsi sebagai acuan bagi sumber daya manusia dalam mengatasinya tantangan eksternal serta menyesuaikan diri dengan integrasi dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi perlu memahami nilai-nilai yang ada serta mengetahui cara bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai tersebut (Putra, 2013).

Budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai yang dimiliki dan berkembang pada suatu organisasi, mencakup pola kebiasaan, cara bertindak, aturan yang diterapkan, serta pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam upaya dicapainya tujuan perusahaan (Rosdyanti & Suwanto, 2020).

Menurut Robbin dan Judge (2007), indikator budaya perusahaan mencerminkan esensi budaya itu sendiri. Salah satunya adalah dimensi inovasi dalam pengambilan risiko, yang berhubungan dengan *support* atau penghargaan pada aspirasi karyawan. Dimensi lainnya adalah perhatian terhadap detail, yang difokuskan pada penilaian hasil kerja dan ketelitian. Selain itu, terdapat orientasi tim, yang menekankan pentingnya kerjasama antar karyawan internal (Widjaya & Noverianto, 2021).

Budaya perusahaan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Rika Aprilia Setyawati & Achmad Fauzi, 2024), (Jumawan & Fauzan, 2024), dan (Jumawan et al., 2024).

Sistem Insentif

Insentif adalah sebuah dorongan yang dapat dijadikan dalam ditingkatkannya motivasi karyawan agar bekerja lebih baik sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa insentif merupakan tambahan penghargaan yang diberikan untuk karyawan dengan prestasi yang melampaui standar. Insentif difungsikan sebagai alat untuk mendukung prinsip keadilan dalam sistem pemberian kompensasi (Almaududi et al., 2021). Perusahaan berharap insentif dapat memicu motivasi atau semangat dalam diri karyawan penerimanya, sehingga mereka terdorong untuk berkerja lebih optimal dan produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Sementara itu, bagi karyawan, insentif berfungsi sebagai salah satu cara untuk dipenuhinya kebutuhan pribadi mereka.

Sofyandi (2008) menjelaskan bahwa insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas kinerja mereka yang melebihi standar yang telah ditentukan (Melasari, Ranti Lestari, 2019).

Insentif dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam kompetisi antar unit bisnis. Keberhasilan sebuah unit bisnis sangat dipengaruhi oleh sinergi yang solid antara manajer dan anggota timnya. Eisenkopf (2014) melakukan penelitian untuk mengeksplorasi apakah konflik kepentingan antara manajer dan karyawan memiliki dampak terhadap efektivitas kepemimpinan manajer, serta bagaimana mekanisme pengaruh tersebut berlangsung.

Sistem Insentif sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Putri et al., 2025), (Octaviani et al., 2024), dan (Mulyana & Ali, 2024).

Review Artikel Relevan

Meninjau penelitian terdahulu yang relevan, seperti Tabel 1 di bawah ini, untuk menghasilkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan baik kesamaan maupun perbedaan antara tujuan studi ini dan temuan dari penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Khotimah & Kusmayati, 2024)	Keterlibatan Karyawan dan Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	H1
2	(Sangapan et al., 2024)	Keterlibatan Karyawan dan Sistem Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	H1
3	(Aden & Ali, 2024)	Budaya Perusahaan dan Keterlibatan Karyawan berefek positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	H2
4	(Muslimat, 2023)	Budaya Perusahaan dan Sistem Insentif berefek positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	H2
5	(Husein et al., 2024)	Sistem Insentif dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	H3
6	(Rachmat Irawan & Ali, 2024)	Sistem Insentif dan Budaya Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	H3

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, artikel *literature review* ini bertujuan untuk meninjau artikel-artikel yang relevan, dianalisisnya hubungan antar variabel, serta menyusun kerangka berpikir konseptual untuk perencanaan penelitian.

Selanjutnya, berdasarkan temuan penelitian, pembahasan artikel ini difokuskan pada penelaahan literatur yang relevan, analisis pengaruh antar variabel, dan penyusunan kerangka berpikir sebagai dasar rancangan penelitian

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.

Keterlibatan karyawan adalah faktor penting dalam strategi peningkatan produktivitas perusahaan. Berdasarkan penelitian, keterlibatan ini mencakup komitmen emosional dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Karyawan yang terlibat biasanya lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, dan menunjukkan produktivitas yang lebih optimal.

Rahmadita dan Santoso (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan survei mengenai keterlibatan karyawan dan ditingkatkannya kualitas internal perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan agar tetap bekerja di perusahaan. Komitmen karyawan ini berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan, termasuk peningkatan kerja, kesuksesan implementasi, dan pengembangan individu karyawan.

Berbagai faktor dapat memengaruhi keterlibatan karyawan, yang kemudian berdampak pada Tingkat motivasi serta komitmen mereka terhadap perusahaan, meliputi, kepemimpinan yang kuat, budaya perusahaan, umpan balik dan penghargaan, serta lingkungan kerja yang positif.

Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara langsung meningkatkan motivasi internal mereka, mendorong hasil kerja yang berkualitas dan mendukung kepuasan pelanggan. Selain itu, keterlibatan karyawan yang tinggi memicu inovasi, di mana mereka lebih terdorong untuk berbagi ide dan berkontribusi dalam pengembangan. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlu mencakup langkah-langkah seperti komunikasi terbuka, pengakuan atas kontribusi, dan peluang pengembangan karir. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, perusahaan dapat mencapai peningkatan produktivitas yang signifikan serta keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk Meningkatkan keterlibatan karyawan secara efektif, diperlukan strategi yang mencakup komunikasi terbuka, pemberian tanggung jawab serta wewenang, apresiasi terhadap pencapaian, dan penyediaan fasilitas kerja yang optimal. Transparansi dalam komunikasi dua arah mendorong partisipasi aktif karyawan serta menumbuhkan rasa dihargai, sementara pemberian wewenang memperkuat kepemilikan dan motivasi. Apresiasi, baik dalam bentuk formal maupun informal, membantu meningkatkan rasa bangga dan percaya diri mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi keterlibatan dan produktivitas.

Keterlibatan karyawan berperan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, sebagaimana didukung oleh hasil penelitian yang relevan: (Renhoran et al., 2024), (Khawari & Santoso, 2024), (Sopian & Ningsih, 2024), (Jumaidah & Nasution, 2024)

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.

Budaya perusahaan dimilikinya peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Budaya yang positif dan kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membuat karyawan merasa terhubung dengan visi, misi, serta nilai-nilai perusahaan. Penelitian menekankan bahwa budaya perusahaan yang baik mendukung motivasi kerja, kerja sama tim, dan inovasi, yang secara langsung berdampak pada produktivitas karyawan. Penerapan budaya perusahaan yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan secara menyeluruh.

Budaya perusahaan terdiri dari nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan Bersama yang dibentuk cara anggota organisasi bertindak dan berinteraksi. Budaya perusahaan merupakan fondasi utama yang memengaruhi cara anggota organisasi memahami lingkungan mereka dan bertindak didalamnya. Terdapat tiga lapisan utama budaya perusahaan yaitu; artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang semuanya saling terkait dalam membentuk pengalaman organisasi.

Berbagai faktor yang memengaruhi budaya perusahaan bersifat beragam dan saling berhubungan, meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, karakteristik organisasi, serta Tingkat formalitas dalam struktur perusahaan.

Budaya Perusahaan berperan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, sebagaimana didukung oleh hasil penelitian yang relevan: (Khotimah & Kusmayati, 2024), (Aden & Ali, 2024), (Nurhayati et al., 2014), (Ali, Istianingsih Sastrodiharjo, et al., 2022).

Pengaruh Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.

Sistem insentif memiliki peran utama dalam mendukung strategi peningkatan produktivitas perusahaan, dengan memberikan dorongan motivasi yang konkret kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan sistem insentif yang efektif membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Insentif dapat berupa bonus finansial, penghargaan, atau bentuk pengakuan lain yang secara langsung terkait dengan kinerja individu maupun tim.

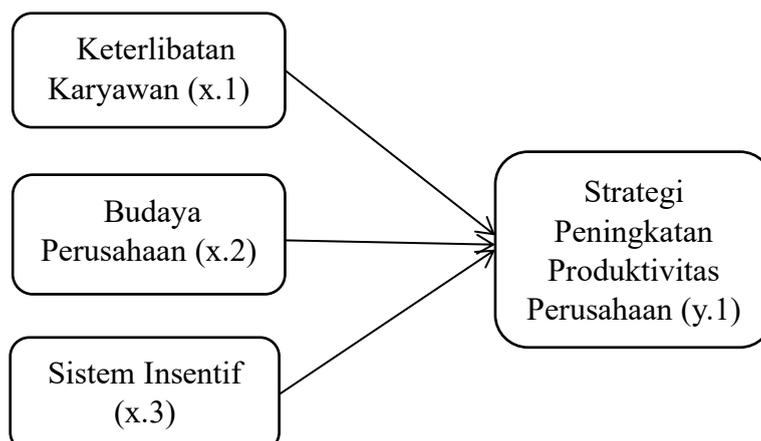
Sistem insentif berperan dalam mendorong kreativitas dan inovasi karyawan, yang menjadi faktor krusial dalam menjaga daya saing perusahaan. Namun, perlu diingat bahwa insentif harus dirancang secara adil dan transparan guna menghindari ketidakpuasan atau konflik internal yang dapat menghambat kinerja. Secara keseluruhan, sistem insentif yang efektif menjadi bagian strategis dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, karena dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Insentif digunakan sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sekaligus berfungsi untuk mempertahankan karyawan dengan kompetensi tinggi agar tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, berbagai faktor yang memengaruhi budaya perusahaan bersifat beragam dan saling berhubungan, meliputi komunikasi yang realistis untuk mendukung pencapaian tujuan, pemahaman tentang nilai yang dihasilkan ketika tujuan tercapai, sistem umpan balik yang dapat mencegah terjadinya kejutan yang tidak diinginkan.

Sistem insentif berperan terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, sebagaimana didukung oleh hasil penelitian yang relevan: (Zulkarnain, 2018), (Sangapan et al., 2024), (Muslimat, 2023), (Rachmat Irawan & Ali, 2024).

Rerangka konseptual Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, pembahasan, dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka konseptual dari artikel ini disusun sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Keterlibatan Karyawan Budaya Perusahaan, dan Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan. Selain dari tiga variabel exogen dipengaruhi Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Keterlibatan Karyawan: (Ali, Zainal, et al., 2022) , (Novansa & Ali, 1926), dan (Ali et al., 2016),
- 2) Budaya Perusahaan: (Ali et al., 2018), (Sitio & Ali, 2019), dan (Ali, Zainal, et al., 2022),
- 3) Sistem Insentif: (M & Ali, 2017), (Ali & Mappesona, 2016), dan (Ali et al., 2018)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan, artikel ini menyimpulkan bahwa hipotesis untuk penelitian selanjutnya meliputi:

- 1) Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan
- 2) Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.
- 3) Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.

REFERENSI

- Aden, A. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM XYZ. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 2(2), 149–155.
- Alfachtur Rachman, A., Fauzi, A., Sudiantini, D., & Yunita, T. (2025). Pengaruh Perencanaan Karir dan Engagement Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Inkote Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Manajemen*, 1(2), 36–62.
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Azhari, F., & Ali, H. (2024). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Pemasaran Manajemen Digital*, 2(2), 72–81. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Berliana, N. (2021). Landasan Teori اﻟﺪﯨﻨﯩﻲ. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 3(3), 18.

- Hikayatunni'mah, P. A., Nanda, A., Renaldy, A., Restu, A. M., Shabrina, A. N., Putra, R. S., Jumawan, & Hadita. (2023). Pengaruh Manajemen dan Keterlibatan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bisnis Franchise Street Boba. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 5454–5461.
- Husein, M. H., Suparmoko, M., & Maliki, B. I. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Periode 2019-2024. *Jurnal Ekonomi Sinergi (JES)*, 8(12), 262–275.
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Jumaidah, S., & Nasution, M. I. P. (2024). *Meningkatkan Produktivitas Melalui Keterlibatan Karyawan : Tinjauan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Produktivitas Melalui Keterlibatan Karyawan : Tinjauan dalam*. 1(4), 83–91.
- Jumawan, J., & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 191–203. <https://doi.org/>
- Jumawan, Wanti, E. T., Oktaviani, D. N., Ignesia, A. A., Musyaffa, A., & Prasetyo, A. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(1), 48–54. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.58>
- Khawari, A. F., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Start Up. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 3(1), 297–314.
- Khotimah, J., & Kusmayati, N. K. (2024). *Analisa peranan budaya organisasi terhadap perilaku pegawai dalam suatu perusahaan*. 8(6), 646–653.
- Latif, D. P., & Ali, H. (2025). Pengaruh Pengambilan Keputusan , Investasi Teknologi Informasi dan Pengembangan SDM terhadap Efisiensi Operasional. *Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 1–10.
- M, A., & Ali, H. (2017). MODEL KEPUASAN PELANGGAN: ANALISIS KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP CITRA MEREK PADA GIANT CITRA RAYA JAKARTA. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.254>
- Melasari, Ranti Lestari, N. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan. *Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 1–12. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Mittra Candana, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665–674. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- Mulyana, A. P., & Ali, H. (2024). Pengaruh Faktor Lokasi , Keunikan Produk , dan

- Pengetahuan Karyawan Terhadap Kekuatan Strategis Perusahaan Dalam Manajemen Strategis. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(2), 102–111.
- Muslimat, A. (2023). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Startup. *Tadbir Peradaban*, 3(2), 301–305. <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/344>
- Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Nurhayati, K., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2014). Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Jabar Banten Cabang Serang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–9. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/4172>
- Octaviani, A., Yunita, T., & Jumawan. (2024). Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Budaya Organisasi Pada Outlet McDonald ' s Cabang Cibitung dan Cikarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 846–858.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Putra, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 131–140. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.2.131-140>
- Putri, D. S., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 236–249.
- Rachmat Irawan, C., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(2), 90–101. <https://siberpublisher.org/index.php/JKMT/article/view/154>
- Renhoran, M. I., Roswah, H. F., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Strategi Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Pengelolaan Kinerja Dalam Organisasi Modern. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 940–956.
- Rika Aprilia Setyawati, & Achmad Fauzi. (2024). Penerapan Budaya Organisasi Di Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 01–05. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i1.1055>
- Rosdyanti, T., & Suwanto. (2020). 4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 89–98.
- Sangapan, L. H., Ali, H., Manurung, A. H., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 2(4), 333–351.
- Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovasi Digital Nusantara. 2(4), 260–279.
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>
- Sopian, D., & Ningsih, W. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Produktivitas

- Kerja : Studi Kasus pada Industri Kreatif Era Digitalisasi di Kota Mataram. *Jurnal Mirai Management*, 9(3), 442–454.
- Syahputra, A., Andriani, M., & Yusnawati. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan Menggunakan Total Productivity Model (TPM) Di Pt. Dolomit Putra Tamiang. *Jurnal Industri Samudra*, 2(1), 2797–7730.
- Widjaya, & Noverianto, R. (2021). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan. *Conference of Management, Bussines, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 1712–1723. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/25849>
- Zulkarnain, M. (2018). Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Produkti Pada PT. MNC SKY VISION Di Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 7(2), 19–29. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/71541>