

Peran Evaluasi Strategi Manajemen dalam Menghadapi Dinamika Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Haryanto^{*1}, Suriyanti², Imaduddin³

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 23, 2025

Accepted January 29, 2026

Available online 01 February 2026

Kata Kunci:

Strategi Manajemen, Dinamika Kerja, Produktivitas, Organisasi

Keywords:

Management Strategy, Workplace Dynamics, Productivity, Organization



This is an open access article under the CC BY-SA license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah (LPPI) Universitas Muhammadiyah Palopo.

pengembangan kepemimpinan dan teknologi, serta peningkatan pelatihan untuk memperkuat daya saing organisasi di pasar yang terus berubah.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi manajemen adaptif dalam menghadapi dinamika kerja untuk menciptakan harmoni dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Dinamika kerja yang cepat dan terus berubah menuntut organisasi untuk terus beradaptasi, baik dalam aspek struktur, budaya, maupun proses operasional. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif untuk menghadapi tantangan ini adalah penerapan strategi manajemen adaptif, yang mencakup inovasi dalam proses kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi. Di samping itu, kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan visioner diyakini dapat memotivasi karyawan serta membangun komitmen yang kuat dalam organisasi. Metode penelitian ini menggunakan studi dokumen, di mana berbagai laporan dan literatur terkait diterjemahkan untuk mengidentifikasi pola penerapan strategi manajemen adaptif dan kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan kedua elemen tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas, meskipun menghadapi perubahan yang dinamis. Temuan ini juga memperlihatkan pentingnya fleksibilitas dalam pengelolaan organisasi serta peran vital pemimpin dalam membimbing dan menginspirasi karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk mengatasi perubahan dan meningkatkan kinerja dengan cara yang lebih adaptif. Implikasi praktisnya mencakup pentingnya investasi dalam

ABSTRACT

This study aims to evaluate adaptive management strategies in addressing workplace dynamics to create harmony and enhance productivity within organizations. Rapid and ever-changing workplace dynamics demand organizations to continuously adapt in terms of structure, culture, and operational processes. One effective approach to addressing these challenges is the implementation of adaptive management strategies, which include innovation in work processes, human resource development, and technology utilization. Additionally, transformational leadership, characterized by its inspirational and visionary qualities, is believed to motivate employees and build strong organizational commitment. This research employs a document study method, analyzing various reports and relevant literature to identify patterns in the application of adaptive management strategies and transformational leadership. The findings reveal that organizations successfully implementing these elements can foster a harmonious work environment and enhance productivity despite facing dynamic changes. The results also highlight the importance of flexibility in organizational management and the vital role of leaders in guiding and inspiring employees. This study provides insights for organizations in formulating strategies to address change and improve performance more adaptively. Practical implications include the significance of investing in leadership development and technology, as well as enhancing training to strengthen organizational competitiveness in an ever-evolving market.

1. PENDAHULUAN

Dinamika kerja dalam bisnis menjadi semakin kompleks dan berubah dengan cepat di era globalisasi dan digitalisasi. Pergeseran ini mencakup keragaman tenaga kerja, jadwal kerja yang fleksibel, kemajuan teknologi, dan tuntutan karyawan akan tempat kerja yang lebih ramah dan memperhatikan kesehatan. Bisnis yang tidak beradaptasi dengan perkembangan ini berisiko

kehilangan keunggulan kompetitif mereka di pasar (Chabbra & Bohara, 2025). Oleh karena itu, untuk menanggapi dinamika kerja ini, praktik manajemen yang efektif dan fleksibel sangat penting. Organisasi harus terus merancang dan menerapkan perubahan strategis karena meningkatnya persaingan, perubahan pasar, dan inovasi yang berkelanjutan (Bilgen & Elçi, 2022).

Membangun keharmonisan di tempat kerja yang dinamis merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi. Ikatan interpersonal yang positif di dalam perusahaan, seperti kerja sama tim yang baik, rasa saling percaya, dan komunikasi yang efektif, tercermin dalam keharmonisan di tempat kerja (Jo & Shin, 2025; Porath, 2023). Tempat kerja yang produktif sangat bergantung pada keseimbangan ini. Menurut penelitian, perselisihan atau perselisihan di dalam perusahaan dapat mengakibatkan tingginya tingkat pergantian karyawan, meningkatnya tingkat stres, dan menurunnya produktivitas. Mendorong keharmonisan industrial yang kuat sangat penting untuk mengembangkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi kemungkinan terjadinya aksi mogok (Girigiri & Badom, 2021).

Dalam mengevaluasi efektivitas praktik manajemen, produktivitas organisasi sama pentingnya dengan kedamaian di tempat kerja. Produktivitas tidak hanya mencakup kinerja masing-masing pekerja, tetapi juga efektivitas dan efisiensi prosedur kerja organisasi. Menurut (X. Chen, 2024), bisnis yang produktif dapat menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus menghasilkan output optimal dengan sumber daya yang terbatas. Namun, seringkali sulit mencapai produktivitas tanpa bantuan manajemen yang adaptif terhadap perubahan. Faktanya, pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas staf, sebuah konsep multifaset yang dianggap sebagai mesin kesuksesan organisasi (Rahman, Annuar, & Sabri, 2023).

Strategi manajemen adaptif telah muncul sebagai pendekatan yang relevan untuk mengelola dinamika kerja (Porath, 2023; Ribeiro, da Silva, & Vieira, 2024). Pendekatan ini menekankan fleksibilitas, inovasi, dan respons cepat terhadap perubahan lingkungan. Kepemimpinan transformasional, misalnya, merupakan strategi efektif untuk menciptakan harmoni dan produktivitas. Pemimpin dengan gaya transformasional tidak hanya memberikan arahan tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan mendukung perkembangan individu dalam organisasi. Dalam jangka panjang, strategi ini dapat membantu organisasi membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada tujuan.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran strategi manajemen adaptif dalam menghadapi dinamika kerja guna menciptakan keharmonisan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Sedangkan tujuan khususnya Adalah menganalisis bentuk penerapan strategi manajemen adaptif dalam merespons perubahan dan dinamika lingkungan kerja organisasi, mengidentifikasi peran kepemimpinan transformasional dalam membangun harmoni kerja serta meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, Mengkaji hubungan antara strategi manajemen adaptif dan produktivitas organisasi, khususnya dalam konteks perubahan yang dinamis, serta menelaah kontribusi inovasi proses kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini memiliki relevansi yang kuat dengan tujuan pembangunan berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada poin ke-8 yang berkaitan dengan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. SDG 8 menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Dengan menerapkan strategi manajemen yang adaptif, organisasi dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan ini, khususnya

dalam menghadapi tantangan global seperti resesi ekonomi, disrupsi teknologi, dan perubahan demografi tenaga kerja (Georgescu et al., 2024; Porath, 2023). Namun, meskipun banyak penelitian telah membahas pentingnya strategi manajemen dalam menghadapi dinamika kerja, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana strategi ini secara simultan dapat menciptakan keselarasan kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi (Ahmed, 2024; Luis, Yafiz, & Jannah, 2022; Saeidipour, Akbari, & Alizadeh, 2022; Shvetsova, 2025). Kajian ini berusaha menjawab pertanyaan tersebut melalui evaluasi mendalam terhadap strategi manajemen adaptif yang diterapkan di berbagai organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen, sekaligus memberikan rekomendasi strategi bagi organisasi dalam mengelola dinamika kerja di masa depan.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 *Teori Manajemen Strategis Adaptif (Adaptive Management Theory)*

Teori utama penelitian ini adalah Teori Manajemen Strategis Adaptif, yang memandang organisasi sebagai sistem dinamis yang harus terus menyesuaikan strategi, struktur, dan proses operasionalnya terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Teori ini menekankan pentingnya fleksibilitas, pembelajaran berkelanjutan, serta inovasi sebagai mekanisme utama dalam menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian lingkungan kerja. Manajemen adaptif berakar pada pandangan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh perencanaan strategis jangka panjang, tetapi juga oleh kemampuan untuk merespons perubahan secara cepat dan efektif melalui evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan dan praktik manajerial. Dalam konteks dinamika kerja modern, manajemen adaptif mencakup inovasi proses kerja, pengembangan sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Teori ini relevan dengan penelitian karena menjadi dasar konseptual dalam menjelaskan bagaimana strategi manajemen yang fleksibel dapat menciptakan keharmonisan kerja sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi.

2.2 *Dinamika Kerja dalam Organisasi*

Dinamika kerja merupakan cerminan dari permasalahan, pergeseran, dan perubahan yang ditimbulkan oleh pengaruh internal maupun eksternal di tempat kerja (Pandey, 2025). Dinamika ini mencakup pergeseran ekspektasi karyawan, kebiasaan kerja, hubungan interpersonal, dan struktur organisasi. Perubahan budaya perusahaan, inovasi produk atau layanan, dan penyesuaian strategis merupakan contoh pengaruh internal yang memengaruhi dinamika kerja (Chalwe & Nyimbili, 2024). Pemahaman terhadap dinamika kerja menjadi penting agar organisasi dapat mengembangkan strategi adaptif yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta harmonis.

Peraturan pemerintah, persaingan pasar, kemajuan teknologi, dan pergeseran permintaan pelanggan merupakan contoh variabel eksternal (Khayyat, Balfaqih, Balfaqih, & Ismail, 2024). Misalnya, penggunaan teknologi seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan telah mengubah cara orang bekerja, yang mengharuskan pembelajaran keterampilan baru dan reorganisasi aktivitas. Organisasi harus menggunakan teknik manajemen yang inklusif dan fleksibel untuk menangani dinamika kerja (Porath, 2023). Adaptasi organisasi yang sukses membutuhkan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi yang transparan, manajemen perubahan partisipatif, pelatihan berkelanjutan, dan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, manajemen tekanan kerja yang efektif sangat penting untuk mendukung pembelajaran

organisasi, terutama dalam lingkungan yang penuh tekanan, guna mencegah kelelahan dan isolasi dari aktivitas pembelajaran.

2.3 *Strategi Manajemen Adaptif*

Strategi manajemen adaptif adalah pendekatan manajemen organisasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal (Porath, 2023). Strategi ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan dan peluang baru tanpa kehilangan fokus pada tujuan jangka panjang. Fleksibilitas dalam manajemen tidak hanya mencakup perubahan struktur atau proses organisasi, tetapi juga kemampuan untuk memahami kebutuhan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya (Kusumawati, 2024).

Organisasi yang mengadopsi teknologi baru seringkali perlu mengadaptasi pola dan budaya kerja agar tetap relevan di pasar yang kompetitif (Liu, 2021). Strategi adaptif melibatkan keseimbangan antara stabilitas dan perubahan, memperbarui area yang diperlukan sambil mempertahankan elemen-elemen penting untuk keberlanjutan. Kepemimpinan transformasional mendukung strategi ini dengan mendorong inovasi, fleksibilitas, dan keharmonisan tempat kerja. Integrasi strategi manajemen adaptif dan kepemimpinan yang efektif memungkinkan organisasi tidak hanya bertahan dari perubahan tetapi juga berkembang secara berkelanjutan, menciptakan nilai tambah bagi karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik utama studi dokumen (Bowen, 2009), untuk mengeksplorasi strategi manajemen adaptif serta peran kepemimpinan transformasional dalam menghadapi dinamika kerja organisasi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis secara mendalam data sekunder yang relevan, seperti laporan organisasi, studi kasus, dan publikasi akademik. Pendekatan ini menguraikan pendekatan sistematis yang dilakukan untuk mengidentifikasi, memilih, dan mensintesis literatur relevan mengenai strategi manajemen untuk meningkatkan keselarasan dan produktivitas dalam organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis pada basis data akademik terkemuka untuk memastikan cakupan literatur yang komprehensif dan terkini, mencakup rentang waktu yang relevan untuk tren manajemen modern (Mohames et al., 2025).

Strategi pencarian mencakup basis data akademis terkemuka, termasuk Scopus dan Web of Science, dengan memanfaatkan serangkaian kata kunci komprehensif yang terkait dengan keselarasan organisasi, produktivitas, kesejahteraan karyawan, kerja jarak jauh, model hibrida, dan strategi manajemen. Tinjauan sistematis ini secara khusus menargetkan studi yang diterbitkan antara tahun 2020 dan 2023. Analisis data yang bersumber dari literatur terpilih kemudian diolah melalui analisis kritis dan proses komparatif, dengan mengekstraksi informasi signifikan untuk mendukung jawaban dari pertanyaan penelitian serta pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek yang terkait dengan tema penelitian (Agusnawati, Nurfadillah, Wiradana, & Mukhtar, 2024; Agusnawati et al., 2024). Metode studi literatur ini memungkinkan identifikasi tren dan pola yang muncul dalam strategi manajemen sumber daya manusia kontemporer, khususnya dalam konteks lingkungan kerja yang berkembang (Aula, Hanoum, & Prihananto, 2022; Kusumawati, 2024).

4. HASIL

4.1 *Hasil Analisis*

Pendekatan manajemen adaptif merupakan komponen krusial yang membantu perusahaan beradaptasi secara efektif terhadap dinamika kerja, menurut studi dokumen tersebut. Bisnis yang

berhasil mengelola perubahan cenderung menggunakan inovasi di sejumlah bidang, termasuk penggunaan teknologi, pengembangan sumber daya manusia, dan prosedur kerja (Beigi, Dostar, Safari, & Rashnavadi, 2021). Menurut dokumen tersebut, perusahaan yang menggunakan strategi adaptif biasanya lebih mampu bereaksi terhadap perubahan lingkungan eksternal, termasuk pergeseran pasar, regulasi, dan teknologi (Porath, 2023). Misalnya, bisnis di sektor teknologi telah berhasil meningkatkan akurasi dan efisiensi pengambilan keputusan dengan mengotomatiskan prosedur operasional menggunakan kecerdasan buatan (AI) dan analitik data besar (Biloslavo, Bagnoli, Massaro, & Cosentino, 2020; Gupta, 2024).

Selain itu, rencana adaptif harus mencakup pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Bisnis dapat meningkatkan kapasitas mereka untuk menangani isu-isu baru dengan mengembangkan kemampuan staf secara proaktif melalui program pelatihan yang terarah, seperti pengembangan keterampilan manajemen atau pengetahuan tentang teknologi baru (Diwedi & Nema, 2023). Namun, tidak banyak organisasi yang dapat dengan mudah mengadopsi taktik ini. Keterbatasan anggaran, penolakan terhadap perubahan, dan kurangnya keahlian manajerial merupakan contoh hambatan yang seringkali menimbulkan tantangan signifikan. Studi ini menyoroti betapa pentingnya komitmen manajemen puncak terhadap pelaksanaan strategi yang adaptif secara efektif.

4.2 *Kepemimpinan Transformasional*

Untuk mendukung taktik adaptif, kepemimpinan transformasional sangat penting karena meningkatkan keterlibatan, kepercayaan, dan dorongan karyawan selama masa transisi. Menurut Bui, Pham, Phung, Le, & Nguyen (2021), pemimpin transformasional mampu memahami kebutuhan karyawannya untuk meningkatkan kinerja sekaligus menginspirasi mereka dengan visi yang jelas, komunikasi yang baik, dan pendekatan kolaboratif. Strategi ini juga efektif untuk mengendalikan keengganan terhadap perubahan, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan keterlibatan staf dalam proses adaptasi. Penerapan teknik adaptif mungkin terhambat oleh kurangnya keterampilan interpersonal, seperti empati, komunikasi, dan kemampuan untuk menjalin ikatan yang kuat, yang penting bagi keberhasilan kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional juga terbukti efektif dalam mengelola resistensi terhadap perubahan. Melalui pendekatan yang inklusif dan kolaboratif, pemimpin dapat mengurangi kecemasan karyawan dan meningkatkan partisipasi mereka dalam proses perubahan. Misalnya, dokumen mencatat kasus di mana pemimpin perusahaan manufaktur berhasil mengintegrasikan teknologi otomatisasi dengan melibatkan karyawan dalam proses pelatihan dan pengambilan keputusan. Namun, gaya kepemimpinan ini memerlukan tingkat keterampilan interpersonal yang tinggi, seperti empati, kemampuan komunikasi, dan kemampuan membangun hubungan yang kuat. Kurangnya kompetensi ini dapat menghambat keberhasilan implementasi strategi manajemen adaptif.

4.3 *Harmoni dan Produktivitas*

Produktivitas organisasi dan keharmonisan tempat kerja meningkat ketika kepemimpinan transformasional dan teknik manajemen adaptif digunakan bersama-sama. Strategi ini mendorong pencapaian tujuan organisasi, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan kebahagiaan karyawan. Kemampuan organisasi untuk menyeimbangkan tujuan strategis dan kebutuhan individu menghasilkan tempat kerja yang harmonis yang mendorong produktivitas (Kusnianto, 2022). Namun, untuk memastikan produktivitas yang lebih tinggi, keharmonisan

tempat kerja saja tidak cukup; sistem evaluasi kinerja yang efisien, yang terdiri dari indikator kinerja utama yang sejalan dengan tujuan organisasi, harus diintegrasikan.

4.4 *Pembahasan*

Studi ini menggarisbawahi pentingnya penerapan strategi manajemen adaptif dalam merespons dinamika kerja, termasuk inovasi dalam proses kerja, pelatihan karyawan, dan penggunaan teknologi sebagai alat utama. Konsisten dengan temuan penelitian Ribeiro et al. (2024), fleksibilitas dalam manajemen merupakan faktor kunci dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Ribeiro dkk., 2024). Organisasi yang menerapkan strategi ini cenderung lebih responsif terhadap perubahan pasar, perkembangan teknologi, dan perubahan regulasi. Misalnya, digitalisasi proses kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Penelitian sebelumnya oleh Chen, Xie, & Liu (2021), mendukung temuan ini, menyatakan bahwa organisasi yang mampu dengan cepat mengadaptasi struktur dan budaya kerja mereka lebih berhasil dalam menjaga stabilitas operasional di tengah tekanan perubahan. Namun, hasil analisis dokumen ini juga menunjukkan bahwa tantangan terbesar dalam penerapan strategi adaptif terletak pada keterbatasan sumber daya, terutama pada organisasi skala kecil dan menengah. Investasi teknologi yang tinggi dan kebutuhan akan pelatihan sumber daya manusia merupakan hambatan utama. Namun, organisasi yang berhasil mengatasi kendala ini melalui strategi kolaborasi dan aliansi strategis dengan pihak eksternal menunjukkan hasil yang signifikan.

Dalam konteks ini, adaptasi juga melibatkan penguatan budaya organisasi. Organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai fleksibilitas, inovasi, dan keterbukaan dalam budaya kerja mereka cenderung lebih berhasil dalam mengatasi dinamika kerja. Misalnya, budaya kerja yang mendorong kolaborasi antar-departemen membantu mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu elemen kunci yang mendukung keberhasilan strategi manajemen adaptif. Sott & Bender (2025), menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pembangunan hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif. Mereka juga menunjukkan perhatian individual terhadap kebutuhan karyawan, sehingga menciptakan rasa kepercayaan dan komitmen yang lebih besar. Dalam organisasi yang menghadapi restrukturisasi atau perubahan besar, pemimpin dengan gaya ini memainkan peran penting dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan dan membangun motivasi karyawan (Porath, 2023).

Dokumen yang dianalisis mencatat contoh nyata dari peran kepemimpinan transformasional dalam implementasi teknologi baru di sektor manufaktur. Pemimpin yang menggunakan pendekatan kolaboratif berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dengan melibatkan karyawan dalam proses pelatihan dan pengambilan keputusan (Küçükaltan & MERT, 2020). Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap proses perubahan yang sedang berlangsung. Namun, penelitian ini juga mengungkap bahwa tidak semua pemimpin memiliki keterampilan interpersonal yang cukup untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kendala seperti kurangnya empati, kemampuan komunikasi yang lemah, dan ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang kuat dapat menghambat efektivitas kepemimpinan ini. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk menginvestasikan sumber daya dalam program pelatihan kepemimpinan untuk membangun kompetensi ini di semua level manajemen. Program pelatihan tersebut idealnya berfokus pada

pengembangan kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja (Gunawan, Kalalo, Tarigan, & Rohman, 2024; Porath, 2023). Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan bahwa harmoni kerja dan produktivitas yang tinggi di dalam organisasi adalah hasil dari sinergi antara strategi manajemen adaptif dan kepemimpinan transformasional. Kedua elemen ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif, inovatif, dan inklusif.

Organisasi yang mengintegrasikan fleksibilitas dalam manajemen dengan kepemimpinan yang inspiratif menunjukkan peningkatan signifikan dalam berbagai indikator kinerja, seperti kepuasan karyawan, keterlibatan kerja, dan pencapaian target organisasi (Ekowati, Abbas, Anwar, Suhariadi, & Fahlevi, 2023). Sebagai contoh, dalam sektor layanan kesehatan, penerapan sistem kerja *hybrid* yang fleksibel didukung oleh pemimpin transformasional berhasil meningkatkan efisiensi operasional sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis (Poh et al., 2022). Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan sinergi ini sangat bergantung pada budaya organisasi. Budaya yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan kolaborasi mempercepat penerapan strategi adaptif dan memperkuat efektivitas kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi dan memperbaiki elemen budaya kerja mereka untuk mendukung perubahan yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran strategi manajemen adaptif dan kepemimpinan transformasional dalam menciptakan harmoni dan meningkatkan produktivitas organisasi di tengah dinamika kerja. Berdasarkan hasil analisis dokumen, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi manajemen adaptif yang efektif, yang mencakup inovasi dalam proses kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan penggunaan teknologi, dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Di samping itu, kepemimpinan transformasional terbukti berperan penting dalam mendorong motivasi, komitmen, dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Sinergi antara kedua elemen ini menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada metode yang digunakan, yaitu studi dokumen, yang tidak memungkinkan untuk menggali perspektif langsung dari karyawan dan pemimpin. Penelitian lebih lanjut dengan metode wawancara atau survei dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi, terutama yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis, untuk mengadopsi strategi manajemen adaptif yang lebih fleksibel, dengan fokus pada peningkatan pelatihan karyawan dan pemanfaatan teknologi. Selain itu, pemimpin dalam organisasi disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional guna membangun hubungan yang lebih kuat dengan karyawan, menginspirasi mereka, serta meningkatkan komitmen dan produktivitas tim. Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau kombinasi metode (*mixed methods*), guna memperoleh data yang lebih komprehensif mengenai penerapan strategi manajemen adaptif dan peran kepemimpinan transformasional di berbagai jenis organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus secara aktif melakukan evaluasi dan penyesuaian strategi manajemen untuk memastikan keselarasan dengan perubahan lingkungan

bisnis, perkembangan teknologi, serta kebutuhan tenaga kerja. Investasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi langkah strategis yang dapat meningkatkan kompetensi adaptif, literasi digital, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan. Pemanfaatan teknologi digital seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kolaborasi, efisiensi kerja, dan kualitas layanan. Selain itu, penguatan budaya kerja yang inklusif, komunikatif, dan berbasis kepercayaan perlu menjadi prioritas agar tercipta keharmonisan kerja yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Agusnawati, R., Nurfadillah, N., Wiradana, N., & Muktamar, A. (2024). Efektivitas Evaluasi Strategi dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 87–105.
- Ahmed, A. (2024). Managing Across Cultures: Effective Strategies for Leading a Diverse Workforce In Global Organizations. *Journal of Reproducible Research*, 2(2), 26–34.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143–D148.
- Beigi, S., Dostar, M., Safari, M., & Rashnavadi, Y. (2021). Performance gap analysis under the influence of management innovation and business model innovation. *Management and Business Research Quarterly*, 20(02), 19–35.
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2022). The mediating role of organizational intelligence in the relationship between quantum leadership and innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1051028.
- Biloslavo, R., Bagnoli, C., Massaro, M., & Cosentino, A. (2020). Business model transformation toward sustainability: the impact of legitimation. *Management Decision*, 58(8), 1643–1662.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Bui, T. V. A., Pham, T. T. H., Phung, X. T., Le, C. T., & Nguyen, N. T. (2021). Transformational leadership and employees' perception of supply chain integration and organizational performance: the case of textile industry in Vietnam. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 159–168.
- Chabbra, A., & Bohara, S. (2025). The Impact of Work-Life Balance Initiatives on Employee Retention: A Data-Driven Analysis of Workforce Sustainability. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 6(3), 3666–3674. <https://doi.org/10.55248/gengpi.6.0325.11147>
- Chalwe, M., & Nyimbili, L. (2024). Factor that May Drive Change in an Organization Thereby Forcing a Company to Change Its Growth and Competitive Strategy. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(1). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12419>
- Chen, R., Xie, Y., & Liu, Y. (2021). Defining, conceptualizing, and measuring organizational resilience: A multiple case study. *Sustainability*, 13(5), 2517.
- Chen, X. (2024). Exploring the factors that affect employee performance. *SHS Web of Conferences*, 181, 1038. EDP Sciences.
- Diwedi, M. P., & Nema, D. P. (2023). The Role of Training and Development in Enhancing Organizational Performance. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 11(12), 1309–1316. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.57583>

- Ekowati, D., Abbas, A., Anwar, A., Suhariadi, F., & Fahlevi, M. (2023). Engagement and flexibility: An empirical discussion about consultative leadership intent for productivity from Pakistan. *Cogent Business & Management*, *10*(1), 2196041.
- Georgescu, I., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Rotea, C. C., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2024). Enhancing organizational resilience: The transformative influence of strategic human resource management practices and organizational culture. *Sustainability*, *16*(10), 4315.
- Girigiri, B. W., & Badom, P. M. (2021). Industrial harmony and work discontent: Employer and employee relations perspective. *International Journal of Research Publications*, *80*(1), 209–219.
- Gunawan, E. K., Kalalo, E. T. S., Tarigan, G. O., & Rohman, A. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Transformational Leadership on Employee Performance in Teleworking Environment. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, *13*(1), 14–26.
- Gupta, D. R. (2024). How Does the Adoption of AI Impact Market Structure and Competitiveness within Industries? *Open Journal of Business and Management*, *13*(1), 223–236.
- Jo, H., & Shin, D. (2025). The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. *PLoS One*, *20*(1), e0312951.
- Khayyat, M., Balfaqih, M., Balfaqih, H., & Ismail, M. (2024). Challenges and factors influencing the implementation of green logistics: A case study of Saudi Arabia. *Sustainability*, *16*(13), 5617.
- Kusnianto, K. (2022). Influence of Leadership Discipline and Vertical Communication On Performance Effectiveness in UIN RM Said Surakarta Employees. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *6*(2), 1636–1643.
- Kusumawati, B. (2024). The Effect of Hybrid Working on Employee Productivity and Life Balance: A Human Resource Management Perspective. *Maneggio*, *1*(6), 24–32. <https://doi.org/10.62872/7mcb4m45>
- Liu, J. (2021). Linking Psychological Capital and Behavioral Support for Change: The Roles of Openness to Change and Climate for Innovation. *Frontiers in Psychology*, *12*, 612149. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.612149>
- Luis, M., Yafiz, M., & Jannah, N. (2022). Ilomata International Journal of Management. *Scholar.Archive.Org*, *3*(1), 327–342. Retrieved from <https://scholar.archive.org/work/sy63srah7bdsfagthipmxyqy/access/wayback/https://www.ilomata.org/index.php/ijm/article/download/302/222>
- Mohames, M., Rahim, N. S. A., Hassan, M. A., Saidi, M. I., Samah, I. H. A., & Abd Wahab, S. (2025). The Impact of Work Stress Management on Organizational Learning among Female Police Officers: A Systematic Literature Review/Kesan Pengurusan Tekanan Kerja Terhadap Pembelajaran Organisasi dalam Kalangan Pegawai Polis Wanita: Sorotan Literatur Sistematis. *Sains Humanika*, *17*(2), 59–63.
- Pandey, B. R. (2025). Rethinking occupational health and safety principles—a systems perspective. *Journal of the Royal Society of New Zealand*, *55*(6), 1362–1383.
- Poh, T. E., Chai, S., Lim, Y. P., Wong, C. Y., Heng, F. E. K., & Wong, J. S. Y. (2022). Implementation of flexible work arrangement among healthcare workers in Miri Hospital—Assessment of the validity and reliability of flexible work arrangement perceived benefits and barriers scale, and the exploratory study. *The Malaysian Journal of Medical Sciences: MJMS*, *29*(6), 89.
- Porath, U. (2023). Advancing managerial evolution and resource management in contemporary business landscapes. *Modern Economy*, *14*(10), 1404–1420.

- Rahman, A. S. A., Annuar, N., & Sabri, S. M. (2023). A conceptual paper of factors impacting employees' productivity. *4th International Conference on the Future of Asean 2022 (ICoFA 2023)*, 158–168. Atlantis Press.
- Ribeiro, J., da Silva, F. P., & Vieira, P. R. (2024). Remote workers' well-being: Are innovative organizations really concerned? A bibliometrics analysis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 100595.
- Saeidipour, B., Akbari, P., & Alizadeh, Z. (2022). The Role of Employee Demographic Characteristics and Selection of Human Resource Management Methods on Organizational Tensions and Turnover Intention. *Education Research International*, 2022(1), 5365860.
- Shvetsova, O. (2025). Managing Global Talent: Innovative Solutions and a Sustainable Strategy Using a Human-Centric Approach. *Administrative Sciences*, 15(5), 190.
- Sott, M. K., & Bender, M. S. (2025). The role of adaptive leadership in times of crisis: A systematic review and conceptual framework. *Merits*, 5(1).