



Studi Literatur: Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efisiensi dan Kesehatan Organisasi: Perspektif dan Tantangan

Volendeo Ailen Wonseke, Jessicha Tumbelaka, Ariel Soputan, Marssel Michael Sengkey, Ni Kadek Diah Shinta Kartika

¹Fakultas Ilmu Pendidikan Dan Psikologi, Universitas Negeri Manado, ²Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Manado Jalan Kampus Kaaten, Matani I, Tomohon, Indonesia 95362

Abstract

Received: 20 Mei 2026

Revised: 29 Mei 2026

Accepted: 11 Juni 2026

Penelitian ini bertujuan menilai peran budaya organisasi dalam meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan organisasi melalui tinjauan literatur. Latar belakangnya adalah kebutuhan organisasi untuk beradaptasi cepat dengan perubahan global, persaingan, dan teknologi, di mana budaya organisasi memengaruhi kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan operasi. Metode menggunakan kajian pustaka dari artikel ilmiah nasional dan internasional tentang budaya organisasi, karakteristik individu, serta sistem informasi manajemen terhadap produktivitas karyawan. Hasil menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan positif meningkatkan performa karyawan melalui motivasi, kepuasan, komitmen, dan komunikasi internal. Faktor pribadi seperti kecerdasan emosional dan disiplin kerja juga berkontribusi. Sistem Informasi Manajemen (SIM) mendukung pengambilan keputusan dan inovasi, meski ada tantangan keamanan data dan pelatihan. Kesimpulannya, integrasi budaya organisasi, karakteristik individu, dan teknologi diperlukan untuk efisiensi dan kesehatan organisasi. Temuan ini berguna bagi organisasi di Kota Manado untuk membangun budaya kerja adaptif dan inovatif.

Keywords: *budaya organisasi, efisiensi organisasi, kesejahteraan organisasi, performa karyawan, Sistem Informasi Manajemen.*

(*) Corresponding Author: volendeo11@gmail.com, jessikatumbelaka040@gmail.com, mmsengkey@unima.ac.id, diahshintakartika@unima.ac.id

How to Cite: Ailen Wonseke, V., Tumbelaka, J., Soputan, A., Michael Sengkey, M., & Diah Shinta Kartika, N. K. (2026). Studi Literatur: Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efisiensi dan Kesehatan Organisasi: Perspektif dan Tantangan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(6.D), 252-264. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13416>.

PENDAHULUAN

Perkembangan cepat di lingkungan eksternal organisasi, seperti persaingan yang semakin sengit, proses globalisasi yang meluas, kemajuan teknologi yang pesat, serta tekanan untuk mencapai hasil kerja yang tinggi, mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan cepat dan dinamis agar tetap kompetitif dan relevan di pasar. Dalam proses adaptasi ini, elemen internal organisasi memiliki peran penting yang tidak boleh diabaikan. Salah satu elemen internal yang paling mendasar adalah budaya organisasi, yakni kumpulan nilai, norma, aturan, keyakinan, dan praktik bersama yang telah diterima serta diinternalisasi oleh anggota organisasi sebagai pedoman utama dalam berinteraksi satu sama lain, menjalankan tugas harian, dan membuat keputusan penting. Budaya organisasi secara efektif membentuk “kerangka sosial” yang kuat, yang tidak hanya mengarahkan perilaku individu dan kelompok, tetapi juga membangun identitas kolektif yang solid, serta menyatukan

anggota organisasi menuju tujuan bersama yang lebih besar.

Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini tidak hanya memengaruhi aspek kinerja langsung seperti produktivitas kerja dan efisiensi operasional, tetapi juga kesehatan organisasi secara keseluruhan, yang meliputi suasana psikologis yang sehat, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, komunikasi yang lancar, kerja sama yang efektif, serta loyalitas dan komitmen jangka panjang dari anggota organisasi. Ketika budaya organisasi mendorong partisipasi aktif, keterbukaan dalam berbagi ide, dukungan timbal balik, dan komunikasi yang efektif serta transparan, anggota organisasi cenderung merasa memiliki rasa kepemilikan yang kuat, lebih termotivasi untuk berkontribusi, dan lebih siap untuk bekerja dengan efisien serta inovatif. Sebaliknya, budaya yang buruk, seperti yang birokratis dengan prosedur yang rumit, tidak transparan dalam pengambilan keputusan, atau eksklusif yang membatasi partisipasi, dapat memicu penolakan terhadap perubahan, konflik internal, stres kerja yang tinggi, dan akhirnya penurunan kinerja secara signifikan.

Penelitian empiris yang telah dilakukan mengenai dampak budaya organisasi menunjukkan hasil yang positif dan konsisten. Misalnya, studi berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi* (Polinema, 2018) menemukan bahwa budaya organisasi, yang dipahami sebagai norma, aturan, dan kebiasaan bersama yang dianut oleh anggota, memiliki pengaruh signifikan dan langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian lain berjudul *Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri dalam Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* (2024) di sektor perbankan menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif yang kuat pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator utama, meskipun efeknya dapat bervariasi tergantung pada tingkat efikasi diri atau kepercayaan diri individu. Kajian literatur di bidang kesehatan, seperti *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Tenaga Kesehatan dan Dampaknya pada Kinerja Rumah Sakit* (2024), menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan mendukung, dengan penekanan kuat pada inovasi, etika profesional, dan dukungan karyawan yang berkelanjutan, dapat meningkatkan keterlibatan tenaga kesehatan secara signifikan, efisiensi operasional rumah sakit, dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Namun, hasil penelitian di sektor kesehatan menunjukkan bahwa budaya organisasi saja tidak cukup untuk mencapai hasil optimal jika tidak didukung oleh komunikasi yang efektif dan terbuka, pengembangan profesional yang berkala, kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif, serta manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh dan holistik. Di Indonesia, sebagian besar penelitian tentang budaya organisasi dilakukan di sektor manufaktur, industri, kesehatan, dan perbankan, dengan fokus pada bagaimana budaya tersebut memengaruhi dinamika internal. Contohnya, studi *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Langgeng Kencana di Jakarta* menemukan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi yang kuat dengan kinerja karyawan, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas dan komitmen. Sementara itu, penelitian di industri manufaktur nasional berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur di Indonesia* mengidentifikasi dimensi budaya seperti nilai-nilai inti, norma sosial, kepercayaan bersama, dan perilaku kolektif sebagai faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meski demikian, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi, efisiensi operasional, dan kesehatan organisasi dalam konteks lokal, khususnya di daerah seperti Manado, masih terbatas dan belum mendalam. Padahal, banyak organisasi di kota ini, baik di sektor publik seperti pemerintah daerah maupun swasta seperti perusahaan lokal, menghadapi kompleksitas sosial-budaya yang unik dan struktur organisasi yang khas, namun karakteristik lokal ini jarang menjadi fokus utama dalam kajian akademik yang ada. Keberagaman latar belakang budaya, norma sosial yang beragam, dan praktik kerja setempat berpotensi memengaruhi cara budaya organisasi terbentuk, diterima oleh anggota, dan kemudian berdampak pada efisiensi serta kesehatan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: Menelaah secara mendalam literatur dan penelitian empiris yang ada mengenai dampak budaya organisasi terhadap kinerja, efisiensi, dan kesehatan organisasi, dengan analisis yang komprehensif. Mengidentifikasi bagaimana konsep dan temuan penelitian tersebut dapat diterapkan atau relevan dengan konteks organisasi di Manado, termasuk penyesuaian terhadap kondisi lokal. Mengungkap tantangan yang mungkin timbul dalam menerapkan budaya organisasi di lingkungan lokal, termasuk aspek sosial seperti keberagaman budaya, kepemimpinan yang efektif, struktur organisasi yang fleksibel, dan penolakan terhadap perubahan yang sering terjadi. Memberikan saran praktis dan rekomendasi bagi organisasi di Manado untuk membangun budaya organisasi yang sehat dan adaptif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menjaga kesehatan organisasi (baik kelembagaan maupun psikososial) secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya pengetahuan akademik tentang budaya organisasi melalui perspektif yang lebih luas, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang signifikan bagi pengelolaan organisasi di Manado dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan organisasi yang lebih sehat, efisien, dan berkelanjutan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode ulasan literatur (*literature review*), yang melibatkan peninjauan mendalam, pengenalan, dan evaluasi berbagai sumber ilmiah yang relevan untuk memahami secara lengkap bagaimana budaya organisasi berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan kesehatan organisasi secara menyeluruh. Metode ini dipilih karena penelitian ini bertujuan mengumpulkan temuan teoritis dan empiris dari literatur yang sudah tersedia, tanpa melibatkan pengumpulan data langsung di lapangan melalui survei atau wawancara. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pandangan yang komprehensif dan holistik tentang konsep, model, hubungan antar variabel, serta tantangan yang terkait dengan implementasi budaya organisasi di berbagai situasi dan konteks organisasional.

Langkah pertama dalam ulasan literatur ini adalah pencarian dan pengenalan sumber referensi yang tepat serta mutakhir. Pencarian dilakukan melalui platform seperti Google Scholar dan beberapa portal jurnal nasional serta internasional yang terpercaya, dengan menggunakan kata kunci utama seperti *organizational culture*, *organizational efficiency*, *organizational health*, budaya organisasi, dan kinerja

organisasi di Indonesia. Sumber yang dipilih adalah artikel ilmiah yang dapat diakses secara gratis (open-access) untuk menjamin transparansi, kemudahan verifikasi informasi bagi pembaca, dan menghindari hambatan akses yang mungkin terjadi.

Langkah selanjutnya adalah seleksi artikel berdasarkan relevansi dan standar akademik yang tinggi. Dari hasil pencarian yang ekstensif, dipilih setidaknya lima artikel utama yang relevan dan dapat diakses secara gratis, ditambah beberapa artikel tambahan yang membantu memperluas analisis serta memberikan sudut pandang yang lebih beragam. Kriteria seleksi yang ketat mencakup: kesesuaian yang tinggi dengan tema budaya organisasi, keterkaitan langsung dengan efisiensi atau kesehatan organisasi, kecukupan kualitas metodologi yang digunakan dalam penelitian, serta ketersediaan teks lengkap untuk analisis mendalam.

Langkah ketiga adalah analisis konten (content analysis) terhadap artikel-artikel yang terpilih, yang dilakukan secara sistematis dan cermat. Peneliti mengidentifikasi tema-tema utama seperti nilai dan norma dalam budaya organisasi, pola komunikasi internal yang efektif, peran kepemimpinan dalam membentuk dan memperkuat budaya, dampak budaya terhadap efisiensi operasional, serta kontribusi budaya terhadap kesehatan organisasi secara keseluruhan. Analisis ini juga mencakup identifikasi faktor pendukung seperti dukungan manajemen dan penghambat seperti resistensi perubahan dalam penerapan budaya organisasi, serta perbandingan temuan antar penelitian untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas.

Langkah keempat adalah perbandingan dan sintesis temuan dari berbagai sumber. Peneliti membandingkan berbagai artikel untuk menemukan pola kesamaan dan perbedaan berdasarkan konteksnya, seperti perbedaan antara sektor swasta dan publik. Misalnya, beberapa penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, sementara penelitian lain menekankan peran mediasi seperti partisipasi karyawan atau kepuasan kerja sebagai bagian integral dari kesehatan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan yang lebih mendalam dan terintegrasi tentang bagaimana budaya organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat kesehatan organisasi dari segi psikologis, sosial, dan struktural.

Langkah kelima adalah penyajian hasil dalam bentuk narasi deskriptif yang jelas dan mudah diikuti, sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif. Seluruh hasil analisis disusun secara logis untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika budaya organisasi dan hubungannya dengan efisiensi serta kesehatan organisasi, khususnya dalam konteks Kota Manado yang memiliki keragaman budaya yang tinggi, karakteristik organisasi yang beragam dari sektor publik hingga swasta, dan tantangan komunikasi internal yang unik akibat faktor geografis dan sosial.

Dengan demikian, penelitian ini memanfaatkan ulasan literatur yang sistematis dan mendalam untuk memahami peran budaya organisasi secara komprehensif. Hasilnya diharapkan dapat menjadi panduan yang berguna bagi organisasi di Kota Manado dalam mengembangkan budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan mendukung efisiensi serta kesehatan organisasi dalam jangka panjang, sehingga dapat berkontribusi pada pembangunan yang lebih berkelanjutan.

HASIL
Hasil Kajian Literatur

No	N Penulis (Tahun)/Judul	Variabel Penelitian	Metode/Jenis Artikel	Temuan Utama
1	Hasni Hanifah, Sri Wahyuni Sapri, Purwadhi, dan Yani Restiani Widjaja. (2025) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR).	Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan , pelatihan, sistem manajemen, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi.	System atic Literature Review (SLR).	Budaya perusahaan memainkan peran penting dalam meningkatka n performa tenaga kerja di rumah sakit, baik melalui dampak langsung maupun tidak langsung.

2	<p>Delfia Balisa, Abigail Leffia, dan Yamato Shino. (2024) memanfaatkan fungsi sistem Informasi manajemen : Prospek dan Tantangan Di dunia bisnis</p>	<p>Penggunaan Sistem Informasi Manajemen (SIM), efektivitas SIM, tantangan implementasi (seperti keamanan data, integrasi sistem, pelatihan karyawan), serta faktor konteks seperti ukuran perusahaan (startup, UMKM, perusahaan besar), sektor industri (teknologi, manufaktur, layanan), dan pengalaman pengguna SIM.</p>	<p>Pendekatan campuran (mixed methods) kualitatif dan kuantitatif,</p>	<p>Sistem Informasi Manajemen (SIM) meningkatkan pengambilan keputusan, efisiensi, inovasi, dan diferensiasi bisnis. Penggunaannya paling tinggi di perusahaan besar dan industri teknologi, sedangkan UMKM yang lebih jarang mengadopsinya justru menunjukkan efektivitas lebih baik. Tantangan utama mencakup keamanan data, integrasi sistem, dan pelatihan karyawan terutama bagi startup dan pengguna baru. Budaya organisasi inovatif memperkuat keberhasilan adopsi SIM.</p>
---	---	---	--	---

3	<p>Hasni Hanifah, Sri Wahyuni Sapri, Purwadhi, Yani Restiani Widjaja (2025) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Budaya organisasi sebagai variabel independen</p>	<p>Systematic Literature Review (SLR)</p>	<p>Budaya organisasi yang kuat memberikan dampak positif dan langsung terhadap kinerja staf rumah sakit, di samping pengaruh tidak langsung melalui peran motivasi dan dedikasi.</p>
---	---	--	---	--

4	<p>Putu Devi Wilia Dewantari, dengan kontributor I Gede Gama dan Gde Bayu Surya Parwita. (2021) Pengaruh kecerdasan Emosional, Budaya kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. PALU MITRA UTAMA (PMU)</p>	<p>Disiplin kerja, kecerdasan emosional, iklim organisasi</p>	<p>Metode sensus</p>	<p>Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan lingkungan organisasi (sig. < 0,05) secara individual. Bersama-sama, ketiga elemen ini menjelaskan 78,9% varians yang terlihat pada kinerja karyawan ($R^2 = 0,789$), seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = -4,179 + 0,420X1 + 0,163X2 + 0,432X3$.</p>
---	---	---	----------------------	---

5	Restutan Borman dan Westi. (2021) Pengaruh disiplin kerja,kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Cipta Multiniaga Denpasar	Kecerdasan Emosional,budaya kerja,Kepribadian	Regresi linear berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square).	Secara bersamaan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, budaya kerja, dan kepribadian (seperti yang ditunjukkan oleh uji F yang signifikan, dengan nilai Adjusted R Square sekitar 54,2%). Jika dipertimbangkan secara terpisah, kecerdasan emosional dan budaya kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan; namun, kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.
---	---	---	---	---

Pembahasan

Studi pustaka yang telah dievaluasi memperlihatkan bahwa sejumlah riset terutama berfokus pada sisi organisasi dan personel yang berkontribusi pada hasil kerja karyawan. Umumnya, studi-studi dalam naskah ini memperlihatkan kecenderungan yang sama bahwa hasil kerja karyawan muncul dari hubungan antara prinsip-prinsip organisasi, karakter khusus individu, keadaan lingkungan kerja, dan implementasi sistem data manajemen. Diskusi berikutnya mengumpulkan penemuan dari masing-masing studi guna menghadirkan wawasan yang lebih utuh perihal kaitan antar variabel itu.

Riset oleh Hasni Hanifah, Sri Wahyuni Sapri, Purwadhi, serta Yani Restiani Widjaja (2025) meyakinkan bahwa prinsip-prinsip organisasi mempunyai akibat besar pada hasil kerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit. Rumah sakit adalah badan yang kompleks, hingga nilai kerja yang kokoh dan positif dapat menjadi arahan untuk tindakan karyawan. Nilai organisasi yang mendukung semacam kolaborasi, kedisiplinan, profesionalisme, dan komunikasi yang transparan tidak hanya secara langsung mempengaruhi hasil kerja, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan semangat dan kesetiaan. Penemuan ini menunjukkan bahwa nilai organisasi berperan sebagai "landasan psikologis" yang membangun arah kerja serta meningkatkan mutu layanan rumah sakit secara total.

Penemuan serupa diperkuat oleh riset Hanifah dkk. (2025) dalam studi terpisah yang pun menyoroti pengaruh kuat nilai organisasi terhadap performa staf rumah sakit. Dalam riset itu, nilai organisasi tidak sekadar menghadirkan akibat positif secara langsung, melainkan juga beroperasi melalui faktor lain semacam dorongan kerja dan dedikasi. Perihal ini menunjukkan bahwa nilai organisasi merupakan bagian penting dalam menaikkan standar kerja serta kerap muncul konsisten dalam riset tentang hasil kerja karyawan di bidang kesehatan.

Selain fokus pada aspek perusahaan, telaah pustaka menyoroti signifikansi elemen individu dalam membentuk kinerja pegawai. Riset dari Putu Devi Wilia Dewantari, I Gede Gama, dan Gde Bayu Surya Parwita (2021) menjelaskan bahwa kapasitas emosional, ketertiban dalam bekerja, dan atmosfer perusahaan berdampak positif dan penting pada kinerja pegawai di PT. Palu Mitra Utama. Riset tersebut menemukan bahwa gabungan ketiga elemen ini menerangkan 78,9% keragaman pada kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa karakter individu tak dapat dipisahkan dari konteks perusahaan. Ketertiban kerja memengaruhi tindakan yang konsisten, kapasitas emosional menolong individu mengatasi tekanan kerja, sementara atmosfer perusahaan membentuk lingkungan yang mendukung atau menghambat performa.

Kajian mendalam dari Restutanti Borman dan Westi (2021) mengembangkan pemahaman mengenai peran faktor individu dan perusahaan pada kinerja. Riset ini menemukan bahwa kapasitas emosional, nilai pekerjaan, dan karakter secara bersama memberikan pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Namun secara terpisah, kapasitas emosional dan nilai pekerjaan tak memperlihatkan dampak signifikan, sementara karakter memperlihatkan pengaruh kuat dan positif. Penemuan ini menekankan bahwa ciri dasar individu seperti kestabilan emosi, inisiatif, dan tanggung jawab memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Karakter yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan permintaan perusahaan, hingga menciptakan performa kerja yang lebih baik.

Sementara riset sebelumnya membahas banyak tentang aspek manusia dan nilai, riset Delfia Balisa, Abigail Leffia, dan Yamato Shino (2024) memberi sumbangan unik dengan menyoroti peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam menunjang efisiensi perusahaan. Riset ini menemukan bahwa SIM meningkatkan proses pengambilan keputusan, mempercepat kegiatan, mendorong daya cipta, serta memperkuat keunggulan bisnis.

Hal menariknya, meski penggunaan SIM paling tinggi di perusahaan besar dan bidang teknologi, usaha kecil dan menengah justru memperlihatkan tingkat efisiensi yang lebih baik dalam penerapannya. Hal ini disebabkan oleh penerapan SIM yang lebih sederhana, tepat sasaran, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan kecil.

Namun, riset tahun 2024 tersebut juga mengungkapkan bahwa tantangan dalam penerapan SIM meliputi masalah keamanan data, integrasi sistem, serta minimnya pelatihan untuk pengguna baru. Karena itu, keberhasilan penggunaan SIM sangat bergantung pada nilai perusahaan yang inovatif, kesiapan sumber daya manusia, dan gaya manajemen yang responsif terhadap perkembangan teknologi. Temuan ini menunjukkan bahwa teknologi bukan sekadar alat bantu, namun bagian penting dari dinamika perusahaan yang memerlukan harmoni antara aspek manusia, sistem, dan nilai.

Jika semua temuan riset ini digabungkan, terlihat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil gabungan nilai perusahaan yang kuat, sifat individu yang fleksibel, serta teknologi manajemen yang efisien. Nilai perusahaan yang sehat menjadi dasar yang membentuk perilaku dan norma kerja. Faktor individu seperti kapasitas emosional, ketertiban, dan karakter memberi nuansa pada cara seseorang bekerja dan merespons permintaan perusahaan. Sementara itu, teknologi seperti SIM memperkuat proses kerja dengan menyediakan data yang akurat, alur kerja yang lancar, dan kemampuan inovatif perusahaan untuk bersaing.

Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tak bisa dilakukan secara terpisah. Usaha penguatan harus dilakukan secara menyeluruh, yaitu memperbaiki nilai perusahaan, meningkatkan kemampuan individu pegawai, dan memastikan pengelolaan teknologi informasi yang optimal. Integrasi ketiga aspek ini akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan dunia kerja modern.

KESIMPULAN

Setelah meninjau berbagai literatur studi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi unsur organisasi, sifat individu, dan dukungan dari sistem pengelolaan yang digunakan dalam perusahaan. Riset yang telah diperiksa memperlihatkan bahwa prinsip-prinsip perusahaan adalah bagian mendasar yang terus-menerus memberi pengaruh positif pada hasil kerja karyawan. Prinsip perusahaan yang kuat, profesional, dan suportif tidak sekadar langsung menaikkan kualitas pekerjaan, namun juga berdampak pada sisi psikologis seperti motivasi, kesetiaan, dan dedikasi karyawan.

Selain unsur organisasi, aspek individual seperti kapasitas emosional, karakter, dan ketertiban kerja juga memegang andil utama dalam membentuk tingkah laku serta tingkat produktivitas. Karyawan dengan kapasitas emosional yang bagus lebih mahir dalam menghadapi beban pekerjaan, menciptakan relasi interpersonal, dan memperlihatkan keluaran kerja yang optimal. Sementara itu, karakter yang positif dan ketertiban yang kokoh terbukti menambah keuletan serta tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan.

Dari sudut pandang teknologi, pemakaian Sistem Informasi Manajemen (SIM) nyata-nyata memberi kontribusi besar terhadap keefisienan kegiatan operasional dan cara membuat keputusan perusahaan. Walaupun pemakaiannya paling sering terlihat di perusahaan besar, bisnis kecil dan menengah justru memperlihatkan kemampuan yang lebih besar dalam penggunaannya. Hal ini memperlihatkan bahwa pemakaian SIM yang selaras dengan keperluan dapat memperkuat daya cipta dan keefisienan, khususnya bila didukung oleh prinsip perusahaan yang adaptif dan kesiapan tenaga kerja.

Secara garis besar, studi ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan satu cara, tetapi membutuhkan taktik menyeluruh yang melibatkan penguatan prinsip perusahaan, peningkatan kapabilitas individual, dan pendayagunaan teknologi yang sesuai. Gabungan ketiga bagian tersebut menjadi faktor penting dalam mewujudkan suasana kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Balisa, D., Leffia, A., & Shino, Y. (2024).Memanfaatkan fungsi sistem informasi manajemen:
Prospek dan tantangan di dunia bisnis. *Jurnal Mentari: Manajemen Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(2), 123–133.
- Borman, R., & Westi. (2021).Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan kepribadian
terhadap kinerja karyawan pada PT Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 138–141
- Devi Wilia Dewantari, P., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2021).Pengaruh disiplin kerja,
kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Multiniaga Denpasar. *VALUES*, 2(3), 667–675.
- Hanif Izzati, W., & Arqy Ahmadi, M. (2024).Pengaruh budaya organisasi terhadap
kinerja karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 1186–1196.
<https://doi.org/10.62710/s9m0p218>
- Hanifah, H., Sapri, S. W., Purwadhi, & Widjaja, Y. R. (2025). Pengaruh budaya
organisasi
terhadap kinerja karyawan rumah sakit: Suatu studi systematic literature review (SLR). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 154–166.
<https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2175>
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh budaya
organisasi
terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk. Cabang

- Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Rooroh, E. G., Dotulong, L., & Pandowo, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 818–827.
- Saroinsong, M. V., Laloma, A., & Ruru, J. M. (n.d.). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Walikota Manado.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Tumigolung, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4106–4115.