

The Role Of Information Technology And Organizational Culture In Improving Employee Performance

Peran Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhti Rosyid Very M.¹, Sigit Hermawan², Sriyono³

- 1) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
- 2) Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
- 3) Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Koinformansi : sigithermawan@umsida.ac.id

Abstract. *This study delves into the intricate interplay between information technology, organizational culture, and employee performance at bfreshgigi, a dental health company navigating the digital era. Through in-depth interviews with six employees across various positions, the research reveals how information technology is not merely a tool, but a fundamental game-changer in work practices. Organizational culture emerges as a critical balancing act, sometimes fostering innovation, yet occasionally hindered by hierarchical structures. Employee performance proves to be far more than just productivity, encompassing adaptability and creativity. Findings indicate that alignment between technology, culture, and performance is crucial; when in sync, the results are remarkable, but imbalances can trigger stress and morale decline. This study not only enriches theoretical understanding but also offers practical insights for organizations grappling with digital transformation.*

Keywords : *Information Technology, Organizational Culture, Employee Performance, Digital Transformation, Dental Health*

Abstrak. *Penelitian ini menyelami dinamika kompleks antara teknologi informasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di bfreshgigi, sebuah perusahaan kesehatan gigi yang sedang bertransformasi di era digital. Melalui wawancara mendalam dengan enam karyawan dari berbagai posisi, studi ini mengungkap bagaimana teknologi informasi bukan hanya alat, tetapi pengubah cara kerja yang fundamental. Budaya organisasi muncul sebagai penyeimbang kritis, kadang mendukung inovasi, namun terkadang terhambat oleh struktur hierarkis. Kinerja karyawan ternyata jauh melampaui produktivitas semata, mencakup adaptabilitas dan kreativitas. Temuan menunjukkan bahwa keselarasan antara teknologi, budaya, dan kinerja sangat penting; ketika selaras, hasilnya luar biasa, namun ketidakseimbangan dapat memicu stres dan penurunan moral. Studi ini tidak hanya memperkaya pemahaman teoretis, tetapi juga menawarkan wawasan praktis bagi organisasi yang berjuang menghadapi transformasi digital.*

Kata Kunci : *Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital, Kesehatan Gigi*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat di era digital telah menjadikan peran Teknologi Informasi (TI), Teknologi Informasi mencakup berbagai jenis teknologi yang digunakan untuk memproses dan mengirimkan informasi secara elektronik [1] yang dulunya hanya dipandang sebagai alat pendukung operasional, kini telah bertransformasi menjadi katalisator utama dalam revolusi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk menemukan strategi bisnis baru [2]. Sementara itu, Budaya Organisasi terus memainkan peran krusial dalam membentuk identitas, karakter, dan etos kerja perusahaan.

Teknologi Informasi, dengan kemampuannya untuk memproses dan mengirimkan informasi secara elektronik, telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental. Penggunaan teknologi informasi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan [3]. Dari sistem manajemen kinerja yang canggih hingga platform kolaborasi yang memungkinkan kerja jarak jauh, TI tidak hanya membuka peluang baru tetapi juga menciptakan tantangan unik dalam pengelolaan SDM. Sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif dengan berkontribusi pada peningkatan kinerja, memastikan setiap anggota perusahaan mampu menggunakan dan mengoperasikan teknologi tersebut dengan baik [4].

Sementara itu, Budaya organisasi adalah kerangka yang membimbing perilaku sehari-hari karyawan serta pengambilan keputusan, mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi [5]. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dalam mengatasi

masalah penyesuaian lingkungan eksternal dan masalah-masalah integrasi internal [6]. Budaya organisasi yang terus berkembang seiring dengan perubahan di tingkat manajemen puncak harus selalu disosialisasikan agar menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari [7]. Budaya organisasi dipercaya menjadi aset. Paling tidak budaya organisasi berperan menjadi indera untuk melakukan integrasi internal [8]. Budaya organisasi menetapkan kerangka kerja yang mempengaruhi keputusan, motivasi, dan hubungan anggota organisasi [9]. Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi [10].

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan [11]. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan [12]. Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab [13]. Kinerja karyawan dilihat dari tingkat ketelitian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan [14]. Kinerja karyawan, yang menjadi hasil akhir dari interaksi kompleks antara individu, teknologi, dan lingkungan organisasi, kini menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang bagaimana TI dan budaya organisasi berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Meskipun penelitian terdahulu telah mencoba mengkaji hubungan antara TI, budaya organisasi, dan kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif, masih terdapat celah dalam pemahaman kita tentang dinamika kompleks ini. Pendekatan kuantitatif, meskipun bermanfaat dalam mengidentifikasi tren dan korelasi, seringkali gagal menangkap nuansa, konteks, dan pengalaman subjektif yang membentuk realitas organisasi. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana TI dan budaya organisasi berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern.

Penelitian ini penting dilakukan di freshgigi karena adanya kesenjangan dalam literatur terkait peran Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, khususnya dalam industri kesehatan gigi yang memiliki karakteristik unik. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih fokus pada pengukuran hubungan antar variabel tanpa mendalami pengalaman subjektif dan konteks spesifik yang memengaruhi hasil tersebut. Pendekatan ini sering kali gagal menangkap nuansa dan dinamika yang terjadi di dalam organisasi, terutama bagaimana implementasi Teknologi Informasi diterima oleh karyawan di berbagai level dan bagaimana budaya organisasi dapat memoderasi dampak Teknologi Informasi terhadap kinerja mereka. Selain itu, industri kesehatan gigi sendiri, termasuk freshgigi, kurang tereksplorasi dalam kajian terkait Teknologi Informasi dan budaya organisasi, meskipun industri ini memiliki tantangan dan kebutuhan yang berbeda dari sektor lain seperti teknologi tinggi atau layanan. Dengan adanya regulasi ketat, kebutuhan akan privasi data pasien, serta dinamika kerja yang spesifik, sangat penting untuk memahami bagaimana Teknologi Informasi dan budaya organisasi berperan dalam konteks ini.

Transformasi digital yang cepat juga membawa dampak terhadap kinerja karyawan, namun pemahaman mengenai bagaimana perubahan teknologi ini berperan terhadap dinamika kerja dan budaya di dalam organisasi masih terbatas. Dalam hal ini, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi interaksi kompleks antara Teknologi Informasi dan budaya organisasi di freshgigi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian ini juga pada perspektif karyawan, yang sering kali terabaikan dalam studi-studi sebelumnya yang lebih menitikberatkan pada pandangan manajemen. Dengan menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan di freshgigi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual tentang bagaimana Teknologi Informasi dan budaya organisasi saling memengaruhi serta bagaimana interaksi ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi teoretis yang mendalam, tetapi juga menawarkan panduan praktis yang relevan untuk manajemen dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi Informasi dalam Konteks Organisasi

Perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak bagi kehidupan masyarakat [15]. Perkembangan teknologi informasi saat ini begitu pesat hingga merambah hampir di segala aspek kehidupan manusia, dari yang paling sederhana hingga yang terbaru [16]. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan kumpulan instrumen yang meliputi perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan dalam kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengolahan, dan transfer atau pemindahan informasi antar media [17]. Pemanfaatan teknologi informasi

merupakan sarana penunjang/pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi [18]. Teknologi Informasi (TI) dalam organisasi telah menjadi faktor yang sangat berpengaruh dan integral dalam membentuk cara sebuah organisasi berfungsi dan berkembang. Dari awalnya yang hanya dianggap sebagai alat untuk mempercepat dan mengotomatisasi proses administratif, TI kini telah berevolusi menjadi elemen kunci yang tidak hanya mendukung operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam strategi bisnis dan inovasi. Seiring berjalannya waktu, TI tidak lagi hanya sebatas perangkat keras dan perangkat lunak yang terpisah dari inti bisnis, tetapi telah menyatu ke dalam seluruh aspek operasional organisasi. Dalam setiap lini bisnis, TI memainkan peran yang krusial dalam mengoptimalkan proses kerja, meningkatkan kualitas komunikasi, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat.

Dalam konteks yang lebih luas, TI juga mendorong transformasi organisasi melalui digitalisasi yang memungkinkan perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi. TI menjadi fondasi dari infrastruktur digital yang memungkinkan terciptanya model bisnis baru, mendorong kolaborasi yang lebih efektif, serta membuka peluang bagi inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, memahami peran dan dampak TI dalam organisasi menjadi penting, karena TI bukan hanya alat bantu, tetapi juga mitra strategis dalam mencapai tujuan jangka panjang dan keberhasilan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu [19]. Budaya organisasi merupakan landasan yang membentuk identitas dan karakteristik suatu organisasi. Ini adalah kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang diterima bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi pun hendak berdampak ke kemudahan dan efektivitas maupun pemberdayaan tenaga kerja di suatu organisasi [20]. Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi [21]. Budaya organisasi, yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma di dalam sebuah startup, memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja [22]. Budaya yang kuat dapat menjadi daya pendorong yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan kooperatif.

Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang, budaya organisasi memainkan peran penting dalam adaptasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Budaya yang fleksibel dan adaptif memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan baru, merespon dengan cepat terhadap perubahan pasar, dan tetap kompetitif. Di era digital, pentingnya budaya organisasi semakin meningkat karena organisasi harus beradaptasi dengan teknologi baru, cara kerja yang lebih terdistribusi, dan kebutuhan untuk berkolaborasi secara virtual. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi akan memberikan keuntungan kompetitif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan dapat menggambarkan kualitas pekerjaan karyawan, kuantitas atau pencapaian tujuan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya [23]. Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja [24]. Ini mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta bagaimana mereka berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya [25]. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja mereka, tetapi juga dari bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka, bagaimana mereka bekerja sama dengan rekan kerja, dan bagaimana mereka beradaptasi terhadap perubahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam dan kompleks, termasuk di dalamnya motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja. Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan dengan pekerjaan yang akan ia lakukan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat dicapai dan berjalan dengan baik [26]. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila ada contoh yang baik dari seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan keinginan karyawan dalam bekerja [27]. Faktor-faktor ini harus dikelola dengan baik oleh organisasi untuk memastikan karyawan dapat mencapai potensi maksimal mereka. Di era digital, tuntutan terhadap kinerja karyawan juga berubah, dengan penekanan yang lebih

besar pada kemampuan untuk bekerja secara fleksibel, berkolaborasi secara virtual, dan memiliki literasi digital yang tinggi.

Interaksi antara Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara Teknologi Informasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan merupakan topik yang penting untuk dipahami dalam konteks organisasi modern. TI dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana TI diintegrasikan ke dalam budaya organisasi. Budaya yang mendukung perubahan dan inovasi akan lebih mudah menerima dan memanfaatkan TI untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang resistif terhadap perubahan dapat menghambat potensi penuh TI, sehingga kinerja karyawan tidak dapat mencapai tingkat yang optimal.

Sinergi antara TI dan budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan peningkatan kinerja. TI memberikan alat yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sementara budaya organisasi memberikan kerangka kerja yang mendukung penggunaan TI secara optimal. Dengan demikian, memahami dan mengelola interaksi antara TI, budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi di era digital ini.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus di *freshgigi*. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya mengeksplorasi fenomena kompleks dalam konteks alami. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menyelidiki interaksi antara Teknologi Informasi (TI), budaya organisasi, dan kinerja karyawan secara mendalam dalam konteks spesifik.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di *freshgigi*, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan gigi. Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap *freshgigi* yang telah bekerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam penggunaan TI dalam pekerjaan sehari-hari. Total subjek penelitian adalah enam orang, yang dipilih sebagai *key informants*. Profil partisipan meliputi Manajer TI, Staf Pemasaran, Dokter Gigi, Staf Administrasi, Supervisor Layanan Pelanggan, dan Asisten Dokter Gigi. Partisipan ini dipilih untuk memberikan wawasan yang kaya dan beragam terkait penggunaan TI dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di berbagai posisi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan setiap *key informant*, mengupas pandangan mereka tentang penggunaan TI dalam pekerjaan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Observasi dilakukan di lingkungan kerja untuk menangkap dinamika sehari-hari dalam penggunaan TI. Selain itu, dokumen internal perusahaan dianalisis untuk memberikan konteks tambahan dan memperkuat temuan dari wawancara dan observasi.

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses ini melibatkan transkripsi wawancara, penandaan tema-tema yang muncul, dan interpretasi makna di balik pola-pola tematik tersebut. Analisis dilakukan secara iteratif, dengan peneliti terus kembali ke data untuk memastikan interpretasi yang tepat dan mendalam. Proses triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumen dilakukan untuk meningkatkan validitas temuan, dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber untuk menemukan kesesuaian atau perbedaan yang signifikan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pembahasan Teoretis Dasar

Peran teknologi informasi (TI) dalam organisasi modern semakin menjadi faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan bisnis. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, TI berperan sebagai katalis utama dalam meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian terbaru dari Venkatesh et al. (2021), persepsi karyawan terhadap kemudahan penggunaan dan manfaat teknologi berperan signifikan dalam meningkatkan adopsi dan penerimaan teknologi. Teknologi informasi tidak hanya memfasilitasi otomatisasi proses, tetapi juga meningkatkan integrasi data dan mempercepat komunikasi, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan pengambilan keputusan dan pengurangan beban kerja manual.

Di sisi lain, teori sistem informasi manajerial dari Laudon (2020) menekankan bahwa TI tidak hanya sekadar alat pendukung operasional, tetapi juga berperan sebagai platform yang mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan. Penggunaan sistem manajemen berbasis TI memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar dengan lebih cepat dan efektif, serta meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan akses informasi yang lebih akurat dan tepat waktu.

Penelitian oleh Brynjolfsson dan McAfee (2021) mengungkapkan bahwa adopsi teknologi yang tepat berperan dalam meningkatkan output karyawan, bahkan tanpa harus menambah jumlah tenaga kerja. Teknologi juga mendukung kolaborasi lintas fungsi dan geografi, memperkuat kerja tim yang lebih dinamis dan efisien. Dalam lingkungan kerja yang berbasis TI, karyawan memiliki kesempatan lebih besar untuk berfokus pada aktivitas bernilai tambah, seperti inovasi produk dan pengembangan layanan, dibandingkan dengan tugas-tugas manual atau repetitif.

Hasil Penelitian

Hasil yang diharapkan dari implementasi teknologi informasi di Bfreshgigi sangat beragam dan substansial. Salah satu implementasi yang telah dilakukan adalah dalam proses rekrutmen karyawan dan training di bagian HRD. Bfreshgigi telah mengadopsi Learning Management System (LMS) untuk pengembangan karyawan, yang memberikan dampak besar pada kinerja.

NO	AKSI	KOMPETENSI	NILAI	GRAFIK	KOMENTAR
1	🔴	Membuka dan menutup pintu utama dan pintu harmonika klinik	Penilai : Eka Wulandari Nilai : 10	<div style="width: 100%;"></div>	Komentar : Bagus
2	🔴	Mengoperasikan Section Dental Unit	Penilai : Eka Wulandari Nilai : 9	<div style="width: 90%;"></div>	Komentar : Sip
3	🔴	Melayani memakail Scalpel	Penilai : Eka Wulandari Nilai : 4	<div style="width: 40%;"></div>	Komentar : Perlu Belajar
4	🔴	Melayani memakail jarum jahit	Penilai : Eka Wulandari Nilai : 5	<div style="width: 50%;"></div>	Komentar : belajar lagi yaaa
5	🔴	Mengaduk GIC Fuji 9	Penilai : Eka Wulandari Nilai : 10	<div style="width: 100%;"></div>	Komentar : Sip
6	🔴	Mengaduk Fuji 2 Ortho	Penilai : Eka Wulandari Nilai : 6	<div style="width: 60%;"></div>	Komentar : cukup
7		Mengaduk Elite Cement	Penilai : - Nilai : 0	<div style="width: 0%;"></div>	Komentar :
8		Mengaduk GIC Mini	Penilai : - Nilai : 0	<div style="width: 0%;"></div>	Komentar :
9		Mengoperasikan Scaler	Penilai : - Nilai : 0	<div style="width: 0%;"></div>	Komentar :
10		Membersihkan tempat kurur	Penilai : - Nilai : 0	<div style="width: 0%;"></div>	Komentar :

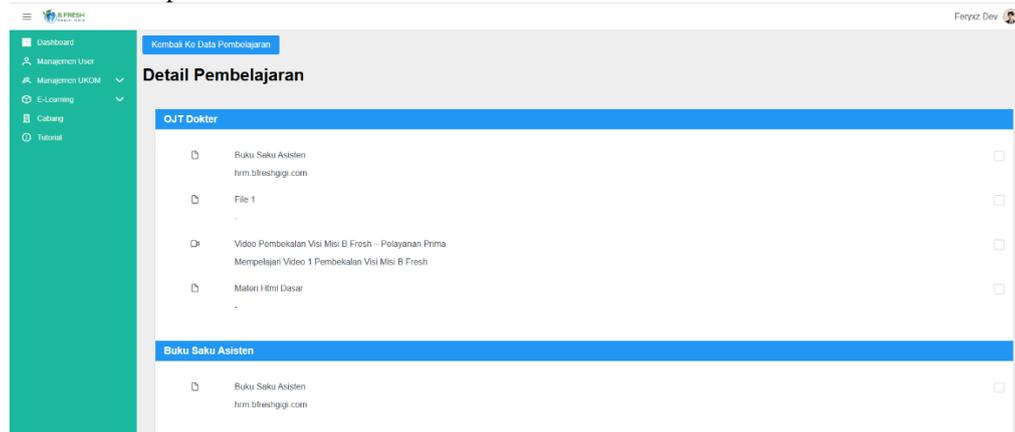
Gambar 1 Sistem Rekrutmen Karyawan Dokter dan Asisten

Implementasi Sistem Rekrutmen Karyawan di Bfreshgigi telah mengubah pendekatan perusahaan dalam proses perekrutan dokter gigi dan asisten. Sistem ini menyediakan platform terintegrasi yang memungkinkan tim HR untuk mengelola seluruh proses rekrutmen secara efektif. Fitur-fitur utama sistem ini meliputi manajemen lowongan pekerjaan, penyaringan resume otomatis, penjadwalan wawancara, dan pelacakan status kandidat. Melalui wawancara dengan manajer SDM, terungkap bahwa sistem ini telah meningkatkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memiliki kualifikasi teknis yang diperlukan, tetapi juga sesuai dengan budaya perusahaan.

Seorang manajer rekrutmen menyatakan, "Sistem ini membantu kami melihat lebih dalam ke aspek-aspek personal kandidat, yang sangat penting dalam lingkungan praktik gigi yang berorientasi pada pasien."

Dokter gigi yang baru direkrut melaporkan pengalaman positif dengan proses aplikasi yang lebih transparan dan responsif. Salah satu dokter gigi baru berkomentar, "Selama proses rekrutmen, saya merasa benar-benar merasa dimudahkan terkait aktifitas sehari-hari. Saya mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang visi dan nilai-nilai dari Bfreshgigi."

Observasi terhadap sesi wawancara yang difasilitasi oleh sistem ini menunjukkan interaksi yang lebih terstruktur antara pewawancara dan kandidat, dengan fokus pada diskusi skenario klinis dan eksplorasi keterampilan komunikasi. Namun, beberapa responden juga menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi dan penilaian manusia dalam proses seleksi akhir.



Gambar 2 Learning Manajemen System

Dengan sistem TI yang terintegrasi, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas administratif yang sebelumnya memerlukan waktu dua minggu hanya dalam satu hari melalui dashboard yang tersedia. Misalnya, pembuatan rekapan manual yang sebelumnya membutuhkan waktu sehari-hari kini dapat dilakukan secara real-time. Tidak hanya itu, masalah dokumen yang sering hilang dan menumpuk kini dapat diatasi, serta konsolidasi antar-cabang, baik dalam maupun luar kota, menjadi lebih efektif dan efisien.

Implementasi Learning Management System (LMS) di Bfreshgigi telah membawa perubahan dalam pendekatan perusahaan terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. LMS ini menyediakan platform komprehensif untuk mengelola, melacak, dan menyampaikan materi pembelajaran secara online kepada dokter gigi, asisten, dan staf lainnya. Hasil analisis kualitatif mengungkapkan beberapa tema kunci yang muncul dari wawancara mendalam dengan pengguna LMS. Tema-tema ini meliputi pengalaman pembelajaran berkelanjutan yang lebih bermakna, persepsi kemudahan dalam mengakses materi pelatihan terkini, dan perasaan terhubung yang lebih kuat antar profesional gigi.

Seorang dokter gigi senior di Bfreshgigi menyatakan, "LMS telah mengubah cara kami memandang pengembangan profesional. Sekarang, kami merasa lebih terhubung dengan perkembangan terkini dalam bidang kedokteran gigi, bahkan di tengah kesibukan praktik sehari-hari." Asisten dokter gigi lain menambahkan, "Forum diskusi online dalam LMS memberi kami ruang untuk berbagi pengalaman dan mendiskusikan kasus-kasus yang menantang dengan rekan-rekan." Observasi partisipan menunjukkan antusiasme staf terhadap fitur interaktif LMS, seperti simulasi prosedur gigi dan kuis interaktif, yang mereka rasakan memperkaya pengalaman belajar mereka. Meskipun demikian, beberapa tantangan terungkap, termasuk kebutuhan akan dukungan tambahan bagi staf yang merasa kurang nyaman dengan teknologi digital. Implementasi LMS ini tidak hanya meningkatkan akses ke materi pembelajaran, tetapi juga mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan di Bfreshgigi.

Wawancara dengan informan di Bfreshgigi menunjukkan bahwa integrasi teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai departemen. Informan 1, Manajer TI, menekankan bahwa sistem manajemen pasien yang terintegrasi memungkinkan karyawan untuk mengakses data pasien secara real-time, mulai dari riwayat medis hingga pembayaran. TI berperan dalam mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi kerja, dan meminimalisir kesalahan dari prosedur manual.

Di bidang pemasaran, Informan 2 menyatakan bahwa teknologi berperan dalam memungkinkan mereka melacak efektivitas kampanye dengan lebih akurat. Penggunaan platform analitik digital berkontribusi pada peningkatan

efisiensi kerja dan akurasi dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam merespons kebutuhan pasar yang dinamis. Selain itu, teknologi imaging digital yang digunakan oleh dokter gigi (Informan 3) berperan dalam mempercepat dan meningkatkan akurasi diagnosis, sekaligus memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara dokter dan pasien.

Penggunaan perangkat lunak ortodontik oleh asisten dokter gigi (Informan 6) membantu dalam merencanakan perawatan dengan visualisasi yang lebih konkret bagi pasien. Dari sektor administrasi, TI berperan dalam mempermudah proses operasional seperti penjadwalan janji temu dan pengelolaan tagihan. Dengan sistem TI yang terintegrasi, karyawan di berbagai departemen kini dapat bekerja dengan lebih efisien, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

B. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pembahasan Teoretis

Menurut Schein (2020), budaya organisasi tercipta dari asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dan tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan perilaku sehari-hari. Budaya yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan berperan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam perspektif Competing Values Framework dari Cameron dan Quinn (2020), budaya organisasi yang berfokus pada inovasi dan fleksibilitas memungkinkan organisasi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Budaya ini juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka, yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, budaya yang menekankan pada pembelajaran berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis yang dinamis.

Penelitian oleh Denison (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Budaya yang inklusif dan terbuka terhadap perubahan juga dapat mempercepat proses inovasi dan mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang.

Hasil Penelitian

Wawancara dengan informan di *bfreshgigi* menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan ini memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Informan 1 mengungkapkan bahwa budaya inovasi di *bfreshgigi* mendorong karyawan untuk terus mencari solusi baru dan mengadopsi teknologi baru tanpa rasa takut akan kegagalan. Budaya ini menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan eksperimen, di mana setiap ide yang berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan didukung oleh manajemen.

Budaya pembelajaran berkelanjutan juga menjadi salah satu pilar utama di *bfreshgigi*. Informan 4 menekankan bahwa perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan dan mentoring untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru, terutama dalam mengadopsi teknologi baru. Hal ini memastikan bahwa transisi teknologi dapat berjalan dengan lancar, tanpa mengorbankan produktivitas karyawan.

Kolaborasi antar-departemen juga menjadi elemen penting dalam budaya *bfreshgigi*. Informan 3 menyebutkan bahwa budaya kerja yang kolaboratif memungkinkan tim klinis dan non-klinis untuk bekerja sama dalam memecahkan masalah yang kompleks, terutama ketika teknologi baru diperkenalkan. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan mendukung inovasi.

Budaya organisasi yang berfokus pada kepuasan pelanggan juga menjadi landasan utama di *bfreshgigi*. Informan 5 dan 6 menjelaskan bahwa setiap tindakan yang dilakukan di perusahaan ini didasarkan pada bagaimana hal tersebut berperan dalam meningkatkan pengalaman pasien. Pemimpin di *bfreshgigi* mendukung penuh budaya ini dengan menjadi contoh dalam adopsi teknologi dan mendorong ide-ide baru yang berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti bagaimana penerapan Teknologi Informasi dan penguatan budaya organisasi di bfreshgigi telah menciptakan ekosistem kerja yang dinamis dan saling mendukung. Teknologi Informasi bukan sekadar alat bantu; ia telah menjadi katalis utama dalam transformasi cara kerja karyawan, dari yang sebelumnya manual dan memakan waktu, kini lebih efisien dan terintegrasi. Karyawan tidak lagi terjebak dalam tugas-tugas repetitif yang membosankan, tetapi diberdayakan untuk fokus pada aktivitas yang lebih strategis dan inovatif. Dengan adanya teknologi ini, hambatan-hambatan seperti kesalahan administratif dan kurangnya koordinasi antar cabang dapat diatasi dengan lebih baik, memungkinkan efisiensi yang signifikan di seluruh organisasi. Pada saat yang sama, budaya organisasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan telah menjadi fondasi kuat bagi karyawan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Melalui budaya ini, bfreshgigi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan komitmen yang lebih tinggi dari para karyawan.

Namun, kesuksesan ini tidak lepas dari tantangan. Meski integrasi teknologi dan budaya organisasi yang kuat telah membawa banyak kemajuan, ada risiko ketidakseimbangan yang dapat mempengaruhi moral karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Ketika harapan untuk adaptasi cepat terhadap teknologi bertemu dengan struktur hierarki yang masih kaku, potensi stres dan ketidakpuasan bisa meningkat. Oleh karena itu, sangat penting bagi bfreshgigi untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian strategi secara berkelanjutan, memastikan bahwa setiap elemen dalam ekosistem kerja ini tetap selaras dan mendukung satu sama lain. Dengan cara ini, bfreshgigi tidak hanya akan mampu mempertahankan tingkat efisiensi dan inovasi yang tinggi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memuaskan bagi seluruh karyawan, sehingga tujuan jangka panjang perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Sebagai studi kasus tunggal yang berfokus pada bfreshgigi, temuan penelitian ini mungkin memiliki generalisasi yang terbatas ke konteks organisasi lain, terutama yang beroperasi di industri atau skala yang berbeda. Meskipun upaya telah dilakukan untuk meminimalkan bias, interpretasi subjektif peneliti dapat mempengaruhi hasil analisis data kualitatif. Keterbatasan waktu juga menjadi faktor penting, mengingat penelitian ini hanya memberikan gambaran pada satu titik waktu tertentu, sementara interaksi antara TI, budaya organisasi, dan kinerja karyawan merupakan fenomena yang dinamis dan terus berevolusi seiring waktu. Selain itu, jumlah partisipan yang terbatas mungkin tidak sepenuhnya mewakili keragaman perspektif dalam organisasi. Keterbatasan dalam metode pengumpulan data, yang hanya mengandalkan wawancara, juga dapat membatasi kedalaman pemahaman tentang praktik sehari-hari dan interaksi yang kompleks antara TI, budaya, dan kinerja.

Saran

Dari keterbatasan yang telah disebutkan, maka saran untuk penelitian selanjutnya yaitu Untuk penelitian selanjutnya, ada beberapa langkah yang bisa diambil untuk memperdalam pemahaman mengenai topik ini. Mengadopsi pendekatan longitudinal akan sangat bermanfaat untuk mengamati bagaimana interaksi antara teknologi informasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berkembang seiring waktu. Pendekatan ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang perubahan dinamis yang terjadi dalam jangka panjang dan dampaknya terhadap hasil yang dicapai. Selain itu, melakukan studi komparatif yang mencakup berbagai organisasi dari industri yang berbeda dapat memperluas pemahaman kita tentang bagaimana konteks yang beragam memengaruhi dinamika ini. Dengan demikian, kita bisa mengidentifikasi pola dan variasi yang mungkin tidak terlihat dalam studi yang terbatas pada satu organisasi saja.

Mengintegrasikan metode campuran, yang menggabungkan data kualitatif dengan kuantitatif, juga akan meningkatkan validitas temuan penelitian. Kombinasi wawancara mendalam dan survei skala besar dapat memberikan gambaran yang lebih seimbang dan menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti. Fokus pada aspek-aspek spesifik, seperti peran kepemimpinan dalam adopsi teknologi atau dampak perubahan teknologi terhadap budaya organisasi dalam jangka panjang, akan memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam pada area yang memerlukan perhatian khusus. Memperluas cakupan partisipan untuk mencakup berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi akan memberikan perspektif yang lebih beragam, sementara integrasi metode observasi atau analisis dokumen dapat memperkaya pemahaman tentang praktik sehari-hari dan memberikan triangulasi data yang lebih kuat. Dengan

menerapkan saran-saran ini, penelitian mendatang dapat memperluas dan memperdalam pemahaman tentang kompleksitas interaksi antara teknologi informasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Simpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. simpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kPada kesempatan ini penulis dengan segala kekurangan dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Sriyono, M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

REFERENSI

- [1] A. Mansyur, M. Edris, and M. Indaryani, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara)," *J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 201–215, Sep. 2022, doi: 10.55927/ministal.v1i3.1147.
- [2] M. D. Ria and A. Budiman, "Perancangan Sistem Informasi Tata Kelola Teknologi Informasi Perpustakaan," *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak*, vol. 2, no. 1, pp. 122–133, 2021, [Online]. Available: <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/informatika>
- [3] A. Matutu, "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA INANWATAN-SORONG SELATAN," vol. 19, pp. 253–265, 2022, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- [4] I. H. Zakaria, T. Fina, and F. Leiwakabessy, "PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA BANK SYARIAH DI KOTA AMBON)." [Online]. Available: www.krjogja.com
- [5] A. Rivai, "MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5291.
- [6] A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 444–462, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.598.
- [7] D. Asdiany and M. Khaddafi, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PRAMUBAKTI DENGAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>
- [8] Ishiqa Ramadhany Putri and Ningrum Fauziah Yusuf, "Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi," *J. Adm. Publik*, vol. 18, no. 1, pp. 143–154, 2022, doi: 10.52316/jap.v18i1.82.
- [9] N. Novianti, E. Widia, and H. Heryadi, "Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang," *J. Dimens.*, vol. 12, no. 3, pp. 771–785, 2023, doi: 10.33373/dms.v12i3.5730.
- [10] J. Pps, S. Mukmin, and I. Prasetyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *J. Manajerial Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 123–136, 2021, doi: 10.37504/jmb.v4i2.297.

- [11] D. Setyo Widodo and A. Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [12] D. Rismawati, D. Hadian, E. Manik, and T. Titi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Maj. Bisnis IPTEK*, vol. 14, no. 2, pp. 83–93, 2021, doi: 10.55208/bistek.v14i2.234.
- [13] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2021, doi: 10.47668/pkwu.v10i1.330.
- [14] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [15] E. Fauzi, M. V. Sinatrya, N. D. Ramdhani, Z. Muhammad, and R. Safari, "Pengaruh kemajuan teknologi informasi terhadap perkembangan akuntansi Ruhuphy Ramadhan," *J. Ris. Pendidik. Ekon.*, no. 7, pp. 190–190, 2022.
- [16] K. Farina and S. Opti, "Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Umkm," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 704–713, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1007.
- [17] S. Shodiq, "Peran Sistem Informasi dan Teknologi Informasi terhadap Proses Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19," *J. Edukasi*, vol. 8, no. 1, p. 17, 2021, doi: 10.19184/jukasi.v8i1.23968.
- [18] J. Toyo, R. Reza, F. Fitriani, L. Lifanda, and L. W. Mardan, "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Tomia," *J. Multidisipliner Kapalamada*, vol. 1, no. 01, pp. 62–70, 2022, doi: 10.62668/kapalamada.v1i01.82.
- [19] I. Megantara, S. Suliyanto, and R. Purnomo, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ekon. Bisnis, dan Akunt.*, vol. 21, no. 1, pp. 462–477, 2019.
- [20] D. Fitriani, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 981–994, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i2.1190.
- [21] Marliana, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII," *Neraca J. Ekon. Manaj. dan ...*, vol. 1, pp. 53–71, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19>
- [22] Loso Judijanto, Irsal Fauzi, Eliagus Telaumbanua, Syamsulbahri, and Arteurt Yoseph Merung, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap Keberhasilan Bisnis Industri Startup di Indonesia," *J. Ekon. dan Kewirausahaan West Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 24–34, 2024.
- [23] E. Meidiyanty, A. H. Ramli, and S. Mariam, "Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawaan," *J. Bisnisman Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 106–117, 2023, doi: 10.52005/bisnisman.v5i2.162.
- [24] D. Pratiwi, A. Fauzi, B. Febrianti, D. Noviyanti, E. Permatasari, and N. Rahmah, "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 3, pp. 561–570, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [25] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, and S. Agung, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 134–143, 2023, doi: 10.31004/ijim.v1i3.15.
- [26] D. Marlius and I. Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.152.
- [27] D. H. Perkasa, C. Arbaina, S. Purwanto, O. H. Sari, and A. Tarmiji, "Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Agil. Lentera Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 1, no. 02, pp. 47–59, 2023, doi: 10.59422/lmsdm.v1i02.84.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.