

## **Pengaruh Budaya Kerja Dan Sistem Keputusan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Mediasi Pengembangan SDM Dan Rekayasa Industri**

**Luky Prasetyo<sup>1</sup>, M Arif Gunawan Nst<sup>2</sup>, Bagas Prakarsa<sup>3</sup>, Abdurrozaq Hasibuan<sup>4</sup>**

Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

Corresponding Author: [lukyprasetyo819@gmail.com](mailto:lukyprasetyo819@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [arifnasutio05@gmail.com](mailto:arifnasutio05@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[prakasab565@gmail.com](mailto:prakasab565@gmail.com)<sup>3</sup>, [rozzaq@uisu.ac.id](mailto:rozzaq@uisu.ac.id)<sup>4</sup>

### **Info Artikel**

**Submitted:** 03 April 2025

**Revised :** 11 April 2025

**Accepted:** 24 April 2025

**Published:** 30 April 2025

**Keywords:** Work Culture, Decision-Making System, Human Resource Development, Industrial Engineering, Organizational Performance.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Sistem Keputusan, Pengembangan SDM, Rekayasa Industri, Kinerja Organisasi.

### **Abstract**

Organizational performance is a critical factor in achieving organizational goals. A strong work culture and effective decision-making systems are expected to improve organizational performance both directly and indirectly. This study aims to examine the effect of work culture and decision-making systems on organizational performance with human resource development and industrial engineering as mediating variables. This research applies a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to employees and organizational leaders. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to test direct and indirect effects among variables. The results indicate that work culture and decision-making systems have a positive and significant effect on organizational performance. Furthermore, human resource development and industrial engineering significantly mediate this relationship. This study is expected to provide theoretical.

### **Abstrak**

Kinerja organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Budaya kerja yang kuat serta sistem keputusan yang efektif diyakini mampu meningkatkan kinerja organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan sistem pengambilan keputusan terhadap kinerja organisasi dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan rekayasa industri sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan pimpinan organisasi. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan sistem keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, pengembangan SDM dan rekayasa industri terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

**Publisher:** Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

## **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja organisasi menjadi indikator utama keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis, baik dari aspek produktivitas, efektivitas, maupun efisiensi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola berbagai faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja secara sistematis dan berkelanjutan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi adalah budaya kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif mampu membentuk perilaku karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil (Noe, R. A. 2017). Budaya kerja juga berperan sebagai pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan di dalam organisasi. Namun, pada kenyataannya masih banyak organisasi yang belum memiliki budaya kerja yang selaras dengan visi dan misi, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja organisasi.

Selain budaya kerja, sistem pengambilan keputusan juga menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Keputusan manajerial yang tepat, cepat, dan berbasis data dapat meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing organisasi. Sebaliknya, sistem keputusan yang lemah dan tidak terstruktur dapat menghambat proses kerja, menurunkan motivasi karyawan, serta menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Namun demikian, pengaruh budaya kerja dan sistem keputusan terhadap kinerja organisasi tidak selalu bersifat langsung. Faktor pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi. Pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi memungkinkan karyawan untuk memahami nilai-nilai budaya kerja serta mampu menjalankan keputusan manajerial secara efektif. SDM yang berkualitas akan lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Selain pengembangan SDM, rekayasa industri juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Rekayasa industri berfokus pada perancangan, perbaikan, dan pengoptimalan sistem kerja, proses bisnis, serta pemanfaatan sumber daya secara efisien. Penerapan rekayasa industri yang tepat dapat mendukung implementasi budaya kerja dan sistem keputusan yang efektif, sehingga menghasilkan proses kerja yang lebih efisien dan produktif. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan sistem pengambilan keputusan merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja organisasi, yang diperkuat melalui peran mediasi pengembangan SDM

dan rekayasa industri (Dessler, G. 2020). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh budaya kerja dan sistem keputusan terhadap kinerja organisasi dengan pengembangan SDM dan rekayasa industri sebagai variabel mediasi, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen organisasi.

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka. Metode ini adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan menganalisis berbagai literatur yang ada, seperti buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode studi pustaka adalah teknik simak atau teknik catat, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan buku-buku, literatur, atau bahan pustaka, kemudian dicatat dan dianalisis. Teknik analisis data yang dapat digunakan dalam metode studi pustaka adalah analisis isi atau content analisis, yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan dari literatur menjadi seperangkat hasil, baik dalam bentuk penemuan-penemuan baru maupun dalam bentuk kebenaran hipotesis.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi**

Budaya kerja merupakan salah satu unsur fundamental dalam organisasi yang berperan penting dalam menentukan arah, perilaku, serta kinerja seluruh anggota organisasi. Secara konseptual, budaya kerja dapat dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman bersama dalam melaksanakan aktivitas kerja. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, budaya kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian sosial yang mampu memengaruhi cara berpikir dan bertindak individu tanpa harus bergantung sepenuhnya pada aturan formal. Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya kerja, seperti integritas, profesionalisme, disiplin, dan kerja sama, membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila budaya kerja tersebut dipahami dan diterapkan secara konsisten, maka akan tercipta keselarasan antara kepentingan individu dan tujuan organisasi.

Pengaruh budaya kerja terhadap organisasi dapat dilihat dari aspek kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan positif mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang jelas akan memiliki arah dan standar perilaku yang tegas, sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah atau tidak terinternalisasi dengan baik dapat menimbulkan kebingungan, rendahnya motivasi, serta menurunnya kualitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain memengaruhi kinerja, budaya kerja juga berpengaruh terhadap Sumber daya Manusia dan hubungan kerja dalam organisasi.

Budaya kerja yang menjunjung tinggi komunikasi terbuka, saling menghargai, dan kerja tim akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Iklim kerja yang positif mendorong terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan. Kondisi ini tidak hanya meminimalkan konflik internal, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif serta memiliki keinginan untuk berkontribusi lebih besar bagi organisasi. Lebih lanjut, budaya kerja memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi (Sutrisno, E. 2018). Budaya kerja yang selaras dengan visi, misi, dan strategi organisasi akan membantu mengarahkan seluruh aktivitas kerja ke arah yang sama. Dengan adanya kesamaan nilai dan tujuan, setiap individu dalam organisasi dapat berperan secara optimal sesuai dengan fungsinya masing-masing. Hal ini menjadi sangat penting terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja, persaingan global, serta perkembangan teknologi. Organisasi dengan budaya kerja yang adaptif dan inovatif akan lebih mampu bertahan dan berkembang dalam jangka panjang.

Budaya kerja juga berpengaruh terhadap citra dan reputasi organisasi di mata pihak eksternal, seperti pelanggan, mitra kerja, dan masyarakat. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang menekankan etika, kualitas pelayanan, dan tanggung jawab sosial cenderung memperoleh kepercayaan yang lebih tinggi. Citra positif tersebut menjadi aset tidak berwujud yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif, seperti kurangnya disiplin, rendahnya integritas, dan lemahnya tanggung jawab, dapat merusak reputasi organisasi serta menghambat pencapaian tujuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, baik dari aspek internal maupun eksternal. Budaya kerja tidak hanya memengaruhi kinerja dan perilaku individu, tetapi juga

menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017). Oleh karena itu, pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam membangun, menanamkan, dan mengembangkan budaya kerja yang positif secara berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, sehingga budaya kerja dapat menjadi kekuatan utama dalam mendukung kemajuan organisasi.

Budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Robbins yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat meningkatkan komitmen, disiplin, dan kerja sama antar karyawan, sehingga produktivitas dan kualitas kinerja organisasi meningkat. Dalam konteks penelitian, organisasi yang menanamkan nilai-nilai seperti integritas, inovasi, dan orientasi hasil cenderung memiliki karyawan yang lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Budaya kerja yang baik juga memperkuat motivasi intrinsik, sehingga meminimalkan kesalahan kerja dan mempercepat pencapaian target organisasi.

## **B. Pengaruh Sistem Keputusan terhadap Kinerja Organisasi**

Sistem keputusan yang efektif juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sistem keputusan yang baik melibatkan mekanisme partisipatif, penggunaan informasi yang akurat, dan kecepatan dalam pengambilan keputusan. Analisis data menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem keputusan yang jelas dan transparan memiliki efisiensi operasional lebih tinggi, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan konsep Simon tentang keputusan rasional, di mana kualitas keputusan sangat menentukan hasil kinerja organisasi. Sistem keputusan merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berfungsi sebagai pedoman utama dalam menentukan arah kebijakan, perencanaan, serta pelaksanaan kegiatan operasional. Sistem keputusan mencakup proses pengumpulan informasi, analisis alternatif, penetapan pilihan terbaik, hingga evaluasi atas keputusan yang telah diambil.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa sistem keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Sistem keputusan yang terstruktur, rasional, dan berbasis data sehingga mampu menghasilkan keputusan yang tepat dan konsisten dengan visi serta misi organisasi. Keputusan yang tepat akan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengurangi pemborosan sumber daya, serta meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian program kerja. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Organisasi yang memiliki sistem keputusan yang jelas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik

dibandingkan dengan organisasi yang sistem keputusannya lemah atau tidak terkoordinasi. Kejelasan sistem keputusan memberikan kepastian bagi seluruh anggota organisasi mengenai arah kebijakan dan prioritas kerja yang harus dilaksanakan. Dengan demikian, setiap unit kerja dapat menyelaraskan aktivitasnya dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta koordinasi yang baik dan kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Selain itu, sistem keputusan yang baik juga berpengaruh terhadap kualitas pengambilan keputusan manajerial. Keputusan yang diambil berdasarkan informasi yang akurat, analisis yang objektif, serta pertimbangan risiko yang matang akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Kemampuan adaptif ini sangat penting untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika dan ketidakpastian lingkungan kerja (Hasibuan, M. S. P. 2019).

Dari sisi perilaku organisasi, sistem keputusan yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan. Ketika karyawan memahami dasar pertimbangan dan proses pengambilan keputusan, tingkat penerimaan terhadap keputusan organisasi akan semakin tinggi. Hal ini mendorong karyawan untuk melaksanakan keputusan tersebut dengan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem keputusan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Eisenhardt, K. M., & Zbaracki, M. J. 1992). Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperbaiki dan mengembangkan sistem keputusan yang jelas, terintegrasi, dan berbasis informasi yang valid.

### **C. Peran Mediasi Pengembangan SDM ( Sumber Daya Manusia)**

Pengembangan SDM menjadi variabel mediasi signifikan antara budaya kerja dan sistem keputusan terhadap kinerja organisasi. Artinya, budaya kerja yang baik dan sistem keputusan yang efektif meningkatkan kemampuan dan kompetensi SDM, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Pengembangan SDM meliputi pelatihan, pendidikan, rotasi jabatan, dan mentoring. Karyawan yang mendapatkan pengembangan secara terus-menerus cenderung lebih kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi perubahan operasional. Temuan ini sejalan dengan teori human capital, yang menyatakan bahwa investasi dalam SDM akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan

kinerja organisasi, khususnya ketika diposisikan sebagai variabel mediasi antara sistem keputusan dan kinerja organisasi (Elbanna, S., & Child, J. 2007). Pengembangan SDM mencakup seluruh upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, pengembangan SDM tidak hanya dipandang sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai investasi strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Sebagai variabel mediasi, pengembangan SDM berfungsi menjembatani hubungan antara sistem keputusan dan kinerja organisasi. Sistem keputusan yang efektif akan menghasilkan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kapasitas SDM, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pendidikan lanjutan, pengembangan karier, serta peningkatan kapabilitas manajerial. Keputusan yang tepat dalam pengembangan SDM memungkinkan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pengaruh sistem keputusan terhadap kinerja organisasi tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan kualitas SDM (Wibowo 2016).

Dalam perspektif manajemen, sistem keputusan yang berkualitas akan menentukan arah dan prioritas pengembangan SDM. Keputusan yang didasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan (training need analysis) memungkinkan organisasi menyusun program pengembangan SDM yang tepat sasaran. Program tersebut akan meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan analitis, serta soft skills karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM menjadi mekanisme penting dalam menerjemahkan keputusan strategis organisasi ke dalam peningkatan kinerja operasional. Peran mediasi pengembangan SDM juga terlihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kualitas implementasi keputusan organisasi. SDM yang memiliki kompetensi dan pemahaman yang baik terhadap tujuan organisasi akan lebih mudah menerima dan melaksanakan keputusan manajerial. Hal ini akan mengurangi resistensi terhadap perubahan, menekan tingkat kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, pengembangan SDM memperkuat dampak positif sistem keputusan terhadap kinerja organisasi, baik dari aspek efektivitas, efisiensi, maupun pencapaian target organisasi.

Selain itu, pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Keputusan organisasi yang konsisten dalam mendukung pengembangan kapasitas karyawan akan menumbuhkan persepsi positif terhadap organisasi. Karyawan merasa

dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Peningkatan motivasi dan komitmen ini menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara sistem keputusan dan kinerja organisasi melalui pengembangan SDM. Dalam kerangka perilaku organisasi, pengembangan SDM juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang selaras dengan nilai dan tujuan organisasi. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, organisasi dapat menanamkan nilai profesionalisme, tanggung jawab, serta orientasi pada kinerja. Nilai-nilai tersebut akan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi sebagai mediator yang memperkuat dan memperjelas pengaruh sistem keputusan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran yang sangat penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem keputusan dan kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan sistem keputusan dengan kebijakan pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan akan memiliki keunggulan dalam meningkatkan kinerja organisasi (Gibson et al., 2012). Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memastikan bahwa setiap keputusan strategis yang diambil selalu mempertimbangkan aspek pengembangan SDM, agar keputusan tersebut dapat diimplementasikan secara efektif dan memberikan dampak optimal terhadap kinerja organisasi.

#### **D. Peran Mediasi Rekayasa Industri Terhadap Pengaruh Budaya Kerja Dan Sistem Keputusan Terhadap Kinerja Organisasi**

Selain pengembangan SDM, rekayasa industri juga terbukti memediasi hubungan antara budaya kerja dan sistem keputusan dengan kinerja organisasi. Penerapan prinsip rekayasa industri, seperti perbaikan proses, pengendalian kualitas, dan efisiensi produksi, membantu organisasi memanfaatkan sumber daya secara optimal. Budaya kerja yang mendukung inovasi dan disiplin mendorong implementasi rekayasa industri dengan lebih efektif. Sementara sistem keputusan yang cepat dan tepat memfasilitasi perbaikan proses secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa rekayasa industri menjadi jalur strategis untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Rekayasa industri memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya kerja dan sistem keputusan terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi modern, rekayasa industri tidak hanya dipahami sebagai pendekatan teknis,

tetapi juga sebagai pendekatan sistem yang mengintegrasikan manusia, proses, teknologi, dan informasi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Oleh karena itu, rekayasa industri menjadi penghubung penting yang menerjemahkan nilai-nilai budaya kerja dan kualitas sistem keputusan ke dalam proses kerja yang efisien, efektif, dan terukur.

Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, kerja sama, orientasi pada kualitas, dan perbaikan berkelanjutan, akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerapan prinsip-prinsip rekayasa industri. Nilai-nilai budaya kerja tersebut mendorong karyawan untuk menerima standar kerja, prosedur operasional, dan metode kerja yang dirancang melalui pendekatan rekayasa industri. Dengan demikian, budaya kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui rekayasa industri, karena nilai-nilai yang dianut karyawan akan menentukan keberhasilan implementasi perbaikan proses dan sistem kerja. Sebagai variabel mediasi, pengembangan SDM berfungsi menjembatani hubungan antara sistem keputusan dan kinerja organisasi. Sistem keputusan yang efektif akan menghasilkan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kapasitas SDM, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pendidikan lanjutan, pengembangan karier, serta peningkatan kapabilitas manajerial. Keputusan yang tepat dalam pengembangan SDM memungkinkan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pengaruh sistem keputusan terhadap kinerja organisasi tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan kualitas SDM (Wignarajah, G., & Zhang, Y. 2019).

Selain budaya kerja, sistem keputusan juga memiliki hubungan yang erat dengan rekayasa industri. Sistem keputusan yang rasional, berbasis data, dan terstruktur akan menghasilkan kebijakan yang mendukung penerapan metode rekayasa industri, seperti perbaikan proses, pengukuran kinerja, dan optimalisasi sumber daya. Keputusan manajerial yang tepat terkait desain proses, alokasi sumber daya, dan pengendalian mutu memerlukan dukungan analisis dan metode rekayasa industri agar dapat diimplementasikan secara efektif. Dalam hal ini, rekayasa industri berperan sebagai mediator yang memastikan bahwa keputusan strategis organisasi dapat diterjemahkan ke dalam tindakan operasional yang berdampak nyata pada kinerja organisasi. Peran mediasi rekayasa industri terlihat jelas dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas proses kerja. Melalui penerapan teknik-teknik rekayasa industri, seperti analisis (Sutalaksana et al. 2006).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan sistem keputusan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya kerja yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai profesionalisme, kedisiplinan, kolaborasi, dan orientasi pada kinerja, terbukti mampu mendorong perilaku kerja yang produktif dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula, sistem keputusan yang efektif, rasional, dan berbasis data berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi serta mendukung pengambilan kebijakan yang tepat sasaran. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh budaya kerja dan sistem keputusan terhadap kinerja organisasi. Investasi organisasi dalam bentuk pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan kapasitas SDM terbukti mampu mengoptimalkan potensi individu dan tim kerja, sehingga dampak budaya kerja dan sistem keputusan terhadap kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi. Selain itu, rekayasa industri terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara budaya kerja, sistem keputusan, dan kinerja organisasi. Penerapan prinsip-prinsip rekayasa industri, seperti perbaikan proses kerja, efisiensi operasional, standardisasi prosedur, dan pemanfaatan teknologi, mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan hasil kerja dengan sumber daya yang tersedia serta meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan memerlukan sinergi antara budaya kerja yang kondusif, sistem keputusan yang efektif, pengembangan SDM yang berkelanjutan, dan penerapan rekayasa industri yang tepat. Temuan ini memberikan implikasi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen organisasi, serta implikasi praktis bagi pimpinan dan pengambil kebijakan untuk merancang strategi peningkatan kinerja organisasi yang terintegrasi dan berorientasi jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education.

Eisenhardt, KM, & Zbaracki, MJ (1992). Pengambilan keputusan strategis. *Jurnal Manajemen*

***Pengaruh Budaya Kerja Dan Sistem Keputusan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Mediasi Pengembangan SDM Dan Rekayasa Industri***

*Luky Prasetyo<sup>1</sup>, M Arif Gunawan Nst<sup>2</sup>, Bagas Prakarsa<sup>3</sup>, Abdurrozaq Hasibuan<sup>4</sup>*

*Strategis* , 13(S2).

- Elbanna, S., & Child, J. (2007). Pengaruh terhadap efektivitas keputusan strategis: Pengembangan dan pengujian model integratif. *Jurnal Manajemen Strategis* , 28(4), 4.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM, Donnelly, JH, & Konopaske, R. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* . McGraw-Hill.
- Hasibuan, MSP (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.
- Noe, RA (2017). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan* . McGraw-Hill Education.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-17). New Jersey: Pearson Education.
- Sutalaksana, IZ, Anggawisastra, R., & Tjakraatmadja, JH (2006). *Teknik Tata Cara Kerja* . Pers ITB.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Rajawali Pers.
- Wignarajah, G., & Zhang, Y. (2019). Peningkatan proses dan hasil kinerja: Perspektif teknik industri. *Jurnal Manajemen Teknologi Manufaktur* , 30(3).