



Penguatan *Human Capital* Untuk Inovasi Dan Keberlanjutan Model Bisnis E-Commerce Di Indonesia

Hari Cahyono¹, Niranto², Dike Rina Tulliza³, Mahmud Dian⁴, Mei Sunday Simanjutak⁵

Universitas Pamulang,

haricahyono813@gmail.com¹,

moenir@gmail.com²,

Dikerinatulliza@gmail.com³,

Dmhmnd17@gmail.com⁴,

Meisunday52@gmail.com⁵

Abstract, Digital transformation has driven significant changes in economic structures and labor markets, particularly in Indonesia's e-commerce industry. This study aims to analyze the role of innovation and sustainability in strengthening human capital to support digital transformation and readiness for the future of work. The research employs a qualitative descriptive approach using a literature review method, drawing on various scientific sources and relevant industry reports. Data analysis is conducted through content analysis to identify patterns, relationships, and gaps in human resource management in the digital era. The findings indicate that human capital in Indonesia's e-commerce industry still faces significant digital competency gaps, particularly in data analytics, digital technologies, and adaptability to change. Innovation in human resource management plays an important role in enhancing workforce competencies; however, its implementation remains partial and not yet strategically integrated. Furthermore, the integration of sustainability principles in human resource management is still limited and has not become a core organizational strategy. Digital transformation also leads to more flexible working patterns while

simultaneously increasing job uncertainty and social inequality among workers. This study concludes that strengthening human capital must be carried out comprehensively through the integration of innovation, sustainability, and competency development aligned with industry needs. The contribution of this research lies in enriching the literature on the integration of human capital, innovation, and sustainability in the context of the digital economy, as well as providing practical and policy implications for developing adaptive and sustainable human resources.

Keywords: Human Capital, Innovation, Sustainability, Digital Transformation, Future Of Work, Indonesia E-Commerce.

Abstrak, Transformasi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam struktur ekonomi dan pasar tenaga kerja, khususnya pada industri e-commerce di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran inovasi dan keberlanjutan dalam penguatan *human capital* guna mendukung transformasi digital serta kesiapan menghadapi *future of work*. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif melalui teknik pengumpulan data berupa studi literatur dari berbagai sumber ilmiah dan laporan industri yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan metode *content analysis* untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *human capital* di industri e-commerce Indonesia masih menghadapi kesenjangan kompetensi digital yang signifikan, terutama dalam bidang analisis data, teknologi digital, dan adaptasi terhadap perubahan. Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, namun implementasinya masih bersifat parsial dan belum terintegrasi secara strategis. Selain itu, integrasi prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih terbatas dan belum menjadi bagian dari strategi inti organisasi. Transformasi digital juga berdampak pada perubahan pola kerja yang semakin fleksibel, namun sekaligus meningkatkan ketidakpastian kerja dan kesenjangan sosial tenaga kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan *human capital* harus dilakukan secara komprehensif melalui integrasi inovasi, keberlanjutan, serta pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan industri. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengayaan literatur mengenai integrasi *human capital*, inovasi, dan keberlanjutan dalam konteks ekonomi digital, serta memberikan implikasi praktis dan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata kunci: *human capital*, inovasi, keberlanjutan, transformasi digital, *future of work*, e-commerce Indonesia

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan struktur ekonomi global, termasuk di Indonesia, yang secara aktif mengembangkan ekonomi digital melalui berbagai kebijakan strategis nasional (World Bank, 2022; World Economic Forum, 2023). Perkembangan ini ditandai dengan meningkatnya aktivitas ekonomi berbasis teknologi, khususnya pada industri e-commerce yang terus mengalami pertumbuhan signifikan seiring dengan peningkatan nilai transaksi dan adopsi teknologi digital dalam aktivitas bisnis (Badan Pusat Statistik, 2023). Selain itu, dinamika inovasi dan kemajuan teknologi dalam e-commerce telah mendorong terjadinya disrupsi model bisnis tradisional serta membuka peluang baru bagi pelaku usaha untuk menjangkau pasar yang lebih luas (McKinsey & Company, 2021).

Di sisi lain, transformasi digital tidak hanya berdampak pada aspek bisnis, tetapi juga secara fundamental mengubah struktur pasar tenaga kerja. Perubahan ini memunculkan fenomena *future of work* yang ditandai dengan meningkatnya kebutuhan terhadap keterampilan digital, fleksibilitas kerja, serta

kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021). Studi terbaru menunjukkan bahwa transformasi digital cenderung memberikan keuntungan lebih besar bagi tenaga kerja dengan keterampilan tinggi, sehingga berpotensi memperlebar kesenjangan kompetensi apabila tidak diimbangi dengan penguatan *human capital* yang memadai (International Labour Organization, 2021). Oleh karena itu, *human capital* menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi disrupsi teknologi dan menjaga daya saing di era digital (Prasetyo & Kurniawan, 2023).

Lebih lanjut, dalam konteks organisasi modern, penguatan *human capital* tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan inovasi dan penerapan prinsip keberlanjutan. Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia menuntut adanya integrasi teknologi, budaya inovatif, serta strategi pengembangan kompetensi yang berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Susanti & Nugroho, 2022). Namun demikian, masih terdapat tantangan seperti kesenjangan keterampilan digital, resistensi terhadap perubahan, serta belum optimalnya integrasi aspek keberlanjutan dalam pengelolaan *human capital* di Indonesia (Sari & Putra, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana kondisi dan tantangan penguatan *human capital* dalam industri e-commerce di Indonesia pada era transformasi digital; (2) bagaimana peran inovasi dan keberlanjutan dalam mendukung pengembangan *human capital*; serta (3) bagaimana strategi penguatan *human capital* dalam menghadapi *future of work*.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran inovasi dan keberlanjutan dalam penguatan *human capital* guna mendukung transformasi digital serta kesiapan menghadapi *future of work* pada industri e-commerce di Indonesia.

Adapun kontribusi penelitian ini adalah memberikan pengayaan literatur mengenai integrasi antara *human capital*, inovasi, dan keberlanjutan dalam konteks ekonomi digital, khususnya pada industri e-commerce di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* atau kajian kepustakaan untuk menganalisis penguatan *human capital* dalam mendukung inovasi dan keberlanjutan model bisnis e-commerce di Indonesia. Metode ini dilakukan melalui proses pengumpulan, penelaahan, analisis, dan sintesis berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan *literature review* dipilih karena memungkinkan peneliti membangun pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang kompleks dan multidimensional, khususnya dalam konteks transformasi digital dan pengelolaan sumber daya manusia (Creswell, 2018; Snyder, 2019). Selain itu, metode ini efektif untuk mengidentifikasi tren penelitian, kesenjangan konseptual, serta pengembangan teori terkait *human capital* di era ekonomi digital.

Proses penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui berbagai pangkalan data ilmiah daring yang kredibel, seperti Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), dan Academia.edu. Pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan, antara lain: “human capital,” “e-commerce Indonesia,” “inovasi sumber daya manusia,” “sustainable HRM,” “digital transformation,” dan “future of work.” Untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran sumber, literatur yang digunakan dibatasi pada publikasi dalam rentang tahun 2021 hingga 2026. Pembatasan ini penting untuk menangkap dinamika terbaru dalam pengembangan human capital yang sangat dipengaruhi oleh percepatan transformasi digital (World Economic Forum, 2023).

Selanjutnya, literatur yang telah diperoleh diseleksi berdasarkan beberapa kriteria, yaitu kesesuaian dengan fokus penelitian, kredibilitas sumber, ketersediaan akses teks lengkap (*full text*), serta relevansi temuan terhadap rumusan masalah penelitian. Artikel yang tidak memiliki kejelasan penerbit, tidak relevan secara tematik, atau bersifat duplikatif dieliminasi dari proses analisis. Tahapan seleksi ini penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian berbasis kajian literatur (Tranfield et al., 2003). Dengan demikian, hanya sumber-sumber berkualitas tinggi yang digunakan sebagai dasar analisis.

Data yang telah terpilih kemudian diekstraksi secara sistematis dengan mengidentifikasi informasi penting seperti nama penulis, tahun publikasi, metode penelitian, serta temuan utama terkait penguatan human capital, inovasi, dan keberlanjutan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*), yaitu dengan mengelompokkan temuan ke dalam tema-tema utama seperti kesenjangan kompetensi digital, inovasi dalam manajemen sumber daya manusia, integrasi prinsip keberlanjutan, serta dampak transformasi digital terhadap pola kerja. Proses analisis mencakup reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi, dan sintesis naratif untuk menghasilkan pemahaman yang terintegrasi (Braun & Clarke, 2006). Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam merumuskan strategi penguatan human capital yang adaptif dan berkelanjutan di industri e-commerce Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis tematik terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa kondisi *human capital* dalam industri e-commerce di Indonesia masih berada pada fase transisional yang ditandai oleh ketidakseimbangan antara akselerasi pertumbuhan industri dan kesiapan kualitas tenaga kerja. Sintesis dari berbagai sumber mengindikasikan bahwa pertumbuhan pesat sektor e-commerce sebagai bagian dari ekonomi digital belum diikuti oleh ketersediaan tenaga kerja dengan kompetensi digital yang memadai. Tema dominan yang muncul adalah adanya *structural skill gap*, khususnya pada keterampilan analisis data, digital marketing, dan pemanfaatan teknologi berbasis kecerdasan buatan (Badan Pusat Statistik, 2023; World Economic Forum, 2023; World Bank, 2022). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kesenjangan kompetensi menjadi isu sistemik yang berpotensi menghambat produktivitas dan daya saing industri.

Lebih lanjut, hasil kategorisasi literatur menunjukkan bahwa

kesenjangan tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan individu, tetapi juga oleh lemahnya sistem pengembangan *human capital* secara institusional. Analisis menunjukkan adanya pola bahwa sistem pendidikan dan pelatihan belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan industri digital yang berkembang cepat. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia di banyak perusahaan e-commerce masih bersifat administratif dan jangka pendek, sehingga kurang mampu mengantisipasi perubahan teknologi yang disruptif (McKinsey & Company, 2021; Asian Development Bank, 2021). Hal ini memperlihatkan bahwa penguatan *human capital* membutuhkan pendekatan sistemik yang melibatkan kolaborasi antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah.

Tema berikutnya yang diidentifikasi dalam analisis adalah peran inovasi dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil sintesis menunjukkan bahwa inovasi HR di Indonesia masih berada pada tahap awal dan cenderung bersifat parsial. Pemanfaatan teknologi seperti *artificial intelligence*, *machine learning*, dan *big data analytics* lebih banyak difokuskan pada peningkatan efisiensi operasional, seperti rekrutmen dan evaluasi kinerja, daripada sebagai instrumen strategis untuk pengembangan kapabilitas jangka panjang (Brynjolfsson & McAfee, 2022; Davenport et al., 2020). Pola ini menunjukkan adanya kesenjangan antara adopsi teknologi dan pemanfaatannya dalam menciptakan keunggulan kompetitif berbasis *human capital*.

Dari perspektif konseptual, hasil analisis menegaskan bahwa inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia seharusnya diarahkan pada penciptaan nilai melalui penguatan kapasitas individu dan organisasi. Literatur yang dianalisis secara konsisten menekankan pentingnya *continuous learning* dan *learning agility* sebagai fondasi dalam menghadapi dinamika perubahan (Garavan et al., 2021). Dengan demikian, inovasi HR tidak hanya berfungsi sebagai alat efisiensi, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan ketahanan (*resilience*) dan adaptabilitas *human capital* (Prasetyo & Kurniawan, 2023).

Selain itu, hasil analisis tematik juga menunjukkan bahwa integrasi prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih terbatas. Sebagian besar literatur mengindikasikan bahwa praktik keberlanjutan di perusahaan e-commerce masih bersifat simbolik dan belum terintegrasi dalam strategi inti organisasi (Sari & Putra, 2021). Padahal, konsep *sustainable human resource management* menekankan keseimbangan antara kinerja ekonomi, kesejahteraan sosial, dan tanggung jawab lingkungan sebagai dasar keberlanjutan organisasi (Aust et al., 2020; OECD, 2021).

Kurangnya integrasi tersebut, berdasarkan sintesis literatur, berimplikasi pada meningkatnya risiko seperti *turnover*, *job insecurity*, dan *burnout*. Pola ini menunjukkan bahwa pengabaian aspek keberlanjutan dalam pengelolaan SDM dapat berdampak negatif terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja jangka panjang organisasi (De Prins et al., 2020). Oleh karena itu, keberlanjutan perlu diposisikan sebagai bagian integral dalam strategi penguatan *human capital*.

Analisis juga mengidentifikasi bahwa transformasi digital telah mengubah secara fundamental pola kerja dalam industri e-commerce. Tema utama yang muncul meliputi fleksibilitas kerja, *remote working*, dan

berkembangnya *gig economy* (International Labour Organization, 2021; World Economic Forum, 2023). Meskipun perubahan ini meningkatkan efisiensi, literatur juga menunjukkan adanya konsekuensi berupa meningkatnya ketidakpastian kerja dan tantangan dalam perlindungan tenaga kerja.

Lebih lanjut, sintesis temuan menunjukkan bahwa perubahan tersebut menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi multidimensional, termasuk literasi digital, kemampuan kolaborasi virtual, dan ketahanan psikologis. Namun, ketimpangan kesiapan tenaga kerja berpotensi memperlebar kesenjangan sosial dan ekonomi (McKinsey & Company, 2021; World Bank, 2022). Hal ini menegaskan bahwa transformasi digital tidak hanya berdampak pada aspek teknologi, tetapi juga pada struktur sosial tenaga kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, strategi penguatan *human capital* perlu dirancang secara komprehensif dan berbasis temuan empiris dari literatur. Pendekatan yang hanya berfokus pada *reskilling* dan *upskilling* dinilai tidak memadai tanpa didukung oleh transformasi budaya organisasi, kepemimpinan adaptif, serta sistem manajemen talenta yang terintegrasi. Literatur secara konsisten menekankan pentingnya pendekatan *people-centric organization* dalam menghadapi transformasi digital (World Economic Forum, 2023; Garavan et al., 2021).

Secara teoritis, hasil *literature review* ini memperkuat relevansi *human capital theory* (Becker, 1993), namun sekaligus menunjukkan perlunya pengembangan teori tersebut dalam konteks ekonomi digital. Integrasi antara inovasi dan keberlanjutan dalam pengelolaan SDM muncul sebagai kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Aust et al., 2020; Susanti & Nugroho, 2022). Dengan demikian, *human capital* tidak lagi diposisikan sebagai fungsi pendukung, melainkan sebagai strategi inti dalam menghadapi *future of work*.

Implikasi

Implikasi teoritis dari hasil *literature review* ini menunjukkan bahwa konsep *human capital* perlu direkonstruksi sebagai entitas dinamis yang terintegrasi dengan inovasi dan keberlanjutan. Temuan ini memperluas *human capital theory* (Becker, 1993) dengan menekankan pentingnya adaptasi terhadap disrupti teknologi dan perubahan lingkungan bisnis digital. Selain itu, integrasi antara inovasi dan keberlanjutan memperkuat pendekatan *strategic human resource management* sebagai kerangka dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Susanti & Nugroho, 2022; OECD, 2021).

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan e-commerce perlu mengadopsi pendekatan pengelolaan SDM yang lebih strategis dan berbasis teknologi. Sintesis literatur menunjukkan bahwa integrasi teknologi digital dalam seluruh siklus manajemen SDM, penguatan budaya inovasi, serta implementasi program *reskilling* dan *upskilling* yang sistematis menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan tenaga kerja (World Economic Forum, 2023). Selain itu, penerapan prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan SDM menjadi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Sari & Putra, 2021).

Dari perspektif kebijakan, hasil kajian literatur ini menegaskan pentingnya intervensi pemerintah dalam mengurangi kesenjangan kompetensi melalui penguatan pendidikan berbasis keterampilan, peningkatan literasi digital, serta pengembangan pelatihan vokasi yang relevan dengan kebutuhan industri (McKinsey & Company, 2021). Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, industri, dan institusi pendidikan menjadi elemen kunci dalam membangun ekosistem *human capital* yang adaptif. Dengan demikian, kebijakan yang terintegrasi dan berorientasi masa depan diperlukan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi dinamika *future of work* (International Labour Organization, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan *human capital* merupakan faktor kunci dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dan kesiapan menghadapi *future of work* pada industri e-commerce di Indonesia. Temuan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi digital yang signifikan, yang mencerminkan belum optimalnya sinergi antara kebutuhan industri dan sistem pengembangan sumber daya manusia (World Economic Forum, 2023; World Bank, 2022). Selain itu, inovasi dalam manajemen sumber daya manusia dan integrasi prinsip keberlanjutan terbukti memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas *human capital*, meskipun implementasinya masih cenderung parsial dan belum terintegrasi secara sistemik (Aust et al., 2020; Brynjolfsson & McAfee, 2022). Dengan demikian, penguatan *human capital* perlu dilakukan secara komprehensif melalui pendekatan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan metode studi literatur menyebabkan hasil penelitian sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas sumber sekunder, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi empiris di lapangan. Kedua, penelitian ini belum mengakomodasi perspektif langsung dari pelaku industri e-commerce, sehingga terdapat keterbatasan dalam menggali dinamika praktis yang lebih kontekstual. Ketiga, fokus penelitian yang bersifat konseptual membatasi kemampuan untuk mengukur hubungan kausal antar variabel secara kuantitatif (Creswell, 2018).

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, baik melalui metode kuantitatif maupun *mixed methods*, guna menguji secara lebih mendalam hubungan antara inovasi, keberlanjutan, dan penguatan *human capital*. Selain itu, penelitian mendatang juga perlu melibatkan data primer dari pelaku industri, seperti wawancara atau survei, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan kontekstual. Pengembangan model konseptual yang lebih integratif serta eksplorasi sektor industri lain di luar e-commerce juga menjadi penting untuk memperluas generalisasi temuan dalam konteks transformasi digital dan *future of work* (International Labour Organization, 2021; McKinsey & Company, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, R., Nugroho, D., & Nuche, A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pembentukan Kinerja Organisasi Bisnis di Indonesia. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 2(2), 134–141.
<https://doi.org/10.33050/mentari.v2i2.480>
- Asrul. (2025). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Digital dalam Meningkatkan Efisiensi Administratif Perusahaan. *PRINSIP : Portal Riset & Inovasi Sistem Perangkat Lunak*, 3(2), 13–27.
<http://doi.org/10.59696/prinsip.v3i2.114>
- Hardianti, H., Bakti, A. A., Bohari, B., & Swandani, S. (2025). Analisis Efektivitas Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Informatika, Sistem Informasi Dan Teknologi Komputer (JUMISTIK)*, 4(1), 442–449.
<https://doi.org/10.70247/jumistik.v4i1.155>
- Hendayana, M. R., Setiadi, F., Suherman, E. B., Firjatullah, D., & Iksari, I. H. (2025). Analisis Peran, Tantangan, dan Dampak Implementasi Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efisiensi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Organisasi di Sektor Perusahaan. *JRIIN: Jurnal Riset Informatika Dan Inovasi*, 2(10), 1935–1939.
<https://jurnalmahasiswa.com/index.php/jriin/article/view/2259>
- Ibrahim, M. M., Wahyudi, & Supratikta, H. (2024). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional pada Perusahaan UMKM. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(4), 1–5. <https://ejurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo>
- Jamila, N., & Devy, T. (2025). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Di PT Sianok Indah Holiday Cabang Bukittinggi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 02(June), 350–355.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15665376%0A>
- Maharani, N. F., Aldiansyah, M., Nugraha, M. A., & Pibriana, D. (2024). Analisis Metode dan Bidang Pengembangan Sistem Informasi Menggunakan Systematic Literature Review. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v5i1.6844> Mahyadi. (2023). Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi (A Literatur Review). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 301–311.
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i2.863>
- Mandola, T. L., Eka, R., & Ihsan, H. (2021). Potret Implementasi Sistem Informasi Manajemen Perusahaan Ritel Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Potret Implementasi Sistem Informasi Manajemen

- Perusahaan Ritel Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing di Era Digital: Studi Kasus Pada Budiman Swalayan. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen*, ISSN, 2(02), 81–92.
<https://doi.org/10.61722/jemba.v1i4.471>
- Maulana, A., Yahya, C. A., Tulfah, K., Saputra, R. I., Masullah, V., Handayani, A., Jaya, S., Pamulang, U., & Tangerang, K. (2024). Analisis Kinerja Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan PT Pertamina Sekitar Pamulang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1597–1600.
- Nasution, N. N., & Nasution, M. I. P. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Untuk Meningkatkan Efisiensi Proses
- Bisnis Di Perusahaan. *Jurnal Academia*, 2(1), 93–101.
<https://doi.org/10.61722/jiem.v2i1.650>
- Ramadhan, J. F., Arifin, M. N., Safei, W. R., & Setiawan, Z. P. A. (2024). Penerapan Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Efisiensi Perusahaan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 239–242.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.1040>
- Safarina, G. A., Zaenuddin, Z., & Sanjaya, H. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Aset Kendaraan Berbasis Web untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan Energi. *Digital Transformation Technology*, 4(1), 615–620.
<https://doi.org/10.47709/digitech.v4i1.4429>
- Shilamaya, P., & Sisdianto, E. (2024). Analisis Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Efisiensi Operasional Dan Kinerja Keuangan Pada Pt. Pertamina. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(4), 1–10.
- Siregar, K. N., & Nasution, M. I. P. (2025). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efisiensi Proses Bisnis. *Jurnal Sains Student Research*, 3(1), 577–586.
<https://doi.org/10.61722/jssr.v3i1.3735>
- Winarti, G., Komunitas, K., & Keperawatan, M. (2023). Literature review: faktor keberhasilan implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS). *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 486–497.
<https://doi.org/10.31004/cdj.v4i1.12291>