

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEBERHASILAN IMPLEMENTASI SIMRS MENGUNAKAN OCAI dan HOT FIT

Ilen Binti Arlan¹, Syaifullah²

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Suska Riau
Jl. HR Soebrantas KM.18 Panam, Pekanbaru, (0761) 562223
e-mail: ilen.ar803@gmail.com¹, syaifullah@uin-suska.ac.id²

Abstrak

Budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan maupun mempertahankan kompetitif antar perusahaan. Salah satu dalam mempertahankan kompetitif tersebut diperlukan sistem informasi sebagai pendukung layanan kebutuhan organisasi. RSUD Bangkinang menerapkan SIMRS sejak Tahun 2011, dimana ditemukan kecenderungan-kecenderungan pegawai dalam bekerja menggunakan SIMRS. Maka perlu mengetahui budaya organisasinya menggunakan instrumen CVF dan HOT Fit sebagai penentu apakah SIMRS berhasil di implementasikan berdasarkan budaya yang ada. Gabungan kedua model menghasilkan gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Berdasarkan hasil analisis statistik data menggunakan perangkat lunak SEM PLS 3.0 didapatkan nilai koefisien jalur sebesar -0,077 dengan nilai t tabel 2,325 menentukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Karena budaya dapat meningkatkan intensitas pengguna SIMRS, kualitas SIMRS dan mudah untuk dipelajari yang akan menghasilkan pekerjaan yang efektif, informasi yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan, dengan hasil uji R square 93% yang berada pada level kuat.

Kata kunci: Budaya Organisasi, CVF, HOT Fit, Keberhasilan Implementasi SIMRS, SEM PLS

Abstract

Organizational culture is very important for companies to achieve success and maintain competition between companies. One of the reasons to maintain competitive information systems needed to support the needs of the organization's services. RSUD Bangkinang has been implementing SIMRS since 2011, which found employee trends in working using SIMRS. Then it is necessary to know the organizational culture using the CVF and HOT Fit instruments as a determinant of whether SIMRS has been successfully implemented based on the existing culture. The combination of the two models produces a picture of the influence of organizational culture on the successful implementation of SIMRS. Based on the results of statistical analysis of data using SEM PLS 3.0 software, the path coefficient value of -0.077 with t value of 2.325 determines that organizational culture has a positive and significant influence on the successful implementation of SIMRS. Because culture can increase the intensity of SIMRS users, SIMRS quality and easy to learn will produce effective work, good information and can be accounted for, with the R square 93% test results that are at a strong level.

Keywords: CVF, HOT Fit, Organizational Culture, SEM PLS, Successful Implementation of SIMRS

1. Pendahuluan

Budaya organisasi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dan dapat mempertahankan keunggulan bersaing secara berkesinambungan apalagi nilai yang dimiliki tidak dengan mudah ditiru oleh pesaing perusahaan lainnya[1]. Dalam mencapai keberhasilan, peran sistem informasi sangat dibutuhkan dalam organisasi guna untuk menunjang layanan kebutuhan organisasi. Maka dari itu keberhasilan sistem informasi tidak hanya di ukur melalui efisiensinya dalam meminimalisir biaya, waktu dan penggunaan sumber daya informasi tetapi melibatkan budaya organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang telah menggunakan sistem informasi SIMRS sejak tahun 2011 dengan jumlah pengguna 52 orang yaitu 4 orang admin di setiap unitnya. SIMRS merupakan himpunan atau kegiatan dan prosedur yang terorganisasi dan saling berkaitan serta saling ketergantungan dan dirancang sesuai dengan rencana dalam usaha menyajikan informasi yang akurat, tepat waktu dan sesuai kebutuhan guna menunjang

proses fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

Selama penerapan SIMRS terdapat kendala di mana pegawai cenderung bekerja belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena tidak adanya pelatihan khusus, pegawai kurang tanggap dalam memberikan layanan secara cepat karena pegawai sudah berumur (>45) dan pegawai kesulitan dalam menginput data karena jaringan terganggu semenjak perpindahan gedung lama ke gedung baru. Kecenderungan tersebut akan memberikan dampak terhadap keberhasilan implementasi SIMRS.

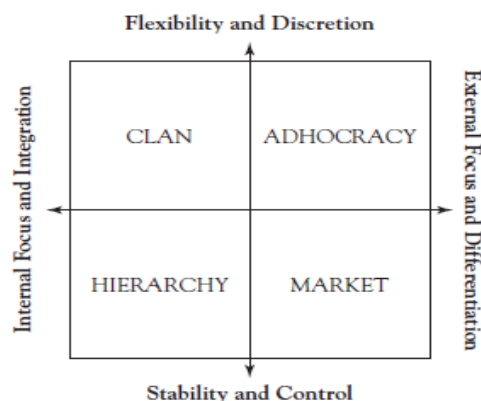
Untuk mengatasi kendala tersebut, maka pada Tugas Akhir ini menganalisa bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi sistem SIMRS. Metode yang tepat untuk menentukan keberhasilan sistem informasi dalam lingkup organisasi yaitu Human Organization Technology Fit. Menurut (Krisbiantoro, 2015), model Hot Fit diakomodir variabel struktur dan lingkungan organisasi yang tidak terdapat pada model evaluasi sistem lainnya. Model ini merupakan kombinasi dari model kesuksesan sistem informasi dari Delone dan Mclean dan IT Organization Fit model dari Morton [2].

Model Hot Fit menjelaskan secara komprehensif yang berupa hubungan timbal balik antara orang, organisasi, proses, dan teknologi. Variabel yang terdapat pada model Hot Fit yaitu Human, Organization, dan Technology. Penelitian ini juga menggunakan kerangka Culture Value Framework (CVF) dengan instrumen Organization Culture Assasment Intrument (OCAI) menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu Clan, Adhocracy, Hierarchy, dan Market untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di RSUD Bangkinang.

2. Metode

Budaya organisasi sebagai pola yang terdiri atas kepercayaan dan nilai-nilai yang memberi arti bagi anggota suatu organisasi serta aturan-aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasinya. Budaya organisasi merupakan peristiwa yang bersifat abstrak tetapi diyakini memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini mencakup nilai yang diyakini, kecenderungan pola manajerial dan kepemimpinan, bahasa dan symbol, prosedur dan rutinitas dalam organisasi serta definisi keberhasilan dalam organisasi.

Menurut Cameron & Quin, budaya organisasi mempunyai empat tipe budaya dalam budaya organisasi yang diukur dengan OCAI [3].



Gambar 1. Computing Value Framework

a. Clan Culture

Model atau jenis budaya ini lebih menitik beratkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (clan) yang sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi.

b. Adhocracy Culture

Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat mengalir dengan arti organisasi yang tidak dibatasi oleh struktur, model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menyalurkan ide-ide kreatif dan inovatif.

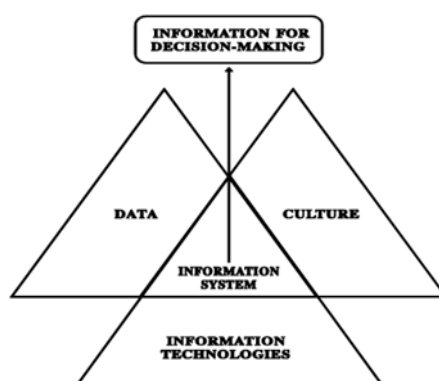
c. Hierarchy Culture

Budaya ini sangat memperhatikan struktur yang baik dan rapi dalam organisasi, semua proses kerja sudah diatur secara baku dan sistematis. Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus juga sebagai organisasi yang unggul.

d. Market Culture

Budaya yang lebih mengutamakan kompetisi yang ketat dan tinggi. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kompetitor dan pendorong yang tangguh. Kriteria ini lebih memfokuskan kepada menaklukkan pesaing dan pencapaian target. Pedoman manajemen yang dipakai tidak lain, kecuali prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

Budaya organisasi memiliki hubungan dengan teknologi informasi dalam mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi sebagai faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi[4]. Clever et al (2006), mengusulkan gambaran dari hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi sebagai berikut :



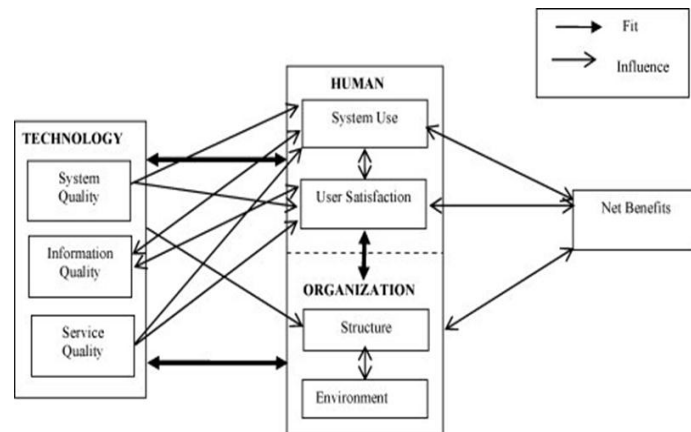
Gambar 2. hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi

Sistem informasi bertanggung jawab merubah data menjadi sebuah informasi dan teknologi informasi (informatika, peralatan kantor dan telekomunikasi) sebagai pendukung utama sistem informasi tersebut[5]. Untuk menjalankan proses tersebut menjadikan manusia sebagai faktor utama dalam menghasilkan informasi, namun syarat dalam implementasi yang sesuai dengan sistem informasi adalah kelayakan finansial dan teknis dari teknologi informasi. Dengan demikian, manusia merupakan bagian dari sistem informasi.

Budaya organisasi akan mempengaruhi dan dipengaruhi kedua pengguna (penghasil input atau pengguna output) dan teknisi baik itu operator yang bertanggung jawab proses data maupun yang bertanggung jawab dari sistem. Maka mereka merupakan bagian dari budaya organisasi karena pengguna mengambil bagian dalam proses implementasi sistem.

Keberhasilan implementasi sistem informasi adalah budaya perusahaan. Dimana budaya dapat mempengaruhi seluruh organisasi dalam beraktivitas di perusahaan. Menurut (Soedjono, 2005) hubungan yang berkaitan antara budaya organisasi dan data dapat menentukan bagaimana keberhasilan dari sistem informasi serta dari budaya organisasi dapat dijadikan instrumen keunggulan kompetitif yang utama[6]. Budaya organisasi dan struktur organisasi juga berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi.

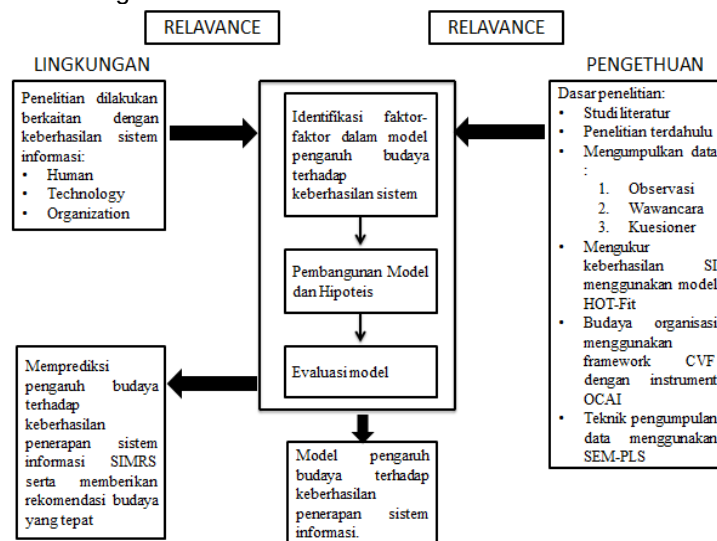
Untuk mengukur keberhasilan implementasi sistem menggunakan HOT Fit sebagai evaluasi sistem informasi yang dikembangkan dari penggabungan model kesuksesan sistem informasi Delone dan Mclean dengan IT Organization Fit model yang dikemukakan oleh Scott Morton. Metode evaluasi ini terdiri dari human, organization dan technology [7].



Gambar 3. Human Organization Technology (HOT) Fit Framework

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang diadopsi dari kerangka berpikir Hevner et al. (2004) mengenai metodologi IS Research[11]. yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian Fauzi [8]. Maka metodologi dalam penelitian ini menjadi dua sudut pandang yaitu relevance (sesuai dengan fakta dilapangan) seperti melakukan observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuisioner serta rigor (pengetahuan) seperti menentukan studi literatur dan penelitian terdahulu. Adapun tahapan yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Metodologi Penelitian

1. Lingkungan

Pada sudut pandang ini peneliti melakukan analisis terhadap lingkungan RSUD Bangkinang untuk mendapatkan data-data pendukung terkait permasalahan keberhasilan sistem informasi manajemen rumah sakit. Data- data pendukung ini akan didapatkan dari hasil wawancara, observasi, menyebarkan kuisioner, melalui penelitian langsung kepada setiap unit di RSUD Bangkinang, data-data pendukung tersebut yaitu:

a. Human

Human maksud disini yaitu admin di setiap unit di RSUD Bangkinang. Karena admin ini ada jadwal pershift, maka admin yang diteliti sebanyak 52 orang dari jumlah honorer dan manajemen sebanyak 77 orang.

b. Organization

Organisasi yang menjadi tempat dalam melakukan penelitian ini adalah setiap unit yang ada di RSUD Bangkinang. Untuk fokusnya penelitian ini, maka penelitian dilakukan kepada admin di setiap unit dan admin utama di SIMRS RSUD Bangkinang.

c. Technology

SIMRS yang telah diterapkan di setiap unit di RSUD Bangkinang dalam proses kegiatan operasional sehari-hari baik yang berkaitan dengan pelayanan pasien maupun operasional intern di rumah sakit.

d. Populasi dan Sampel

Menurut Siregar (2013), populasi merupakan jumlah keseluruhan dari suatu objek penelitian seperti manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, dan lain sebagainya. Sedangkan sampel merupakan sebuah prosedur pengambilan data yang mengambil hanya sebagian jumlah dari populasi untuk menentukan sifat atau ciri yang diinginkan dari suatu populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah setiap admin tetap di setiap unit yang ada di RSUD Bangkinang dan admin utama dari SIMRS RSUD Bangkinang yaitu sebanyak 52 orang.

2. Pengetahuan

Penelitian hevner et al (2004) merupakan landasan dari mana dan melalui apa penelitian akan dicapai, yang terdiri dari foundations dan methodologies yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, instrument, konstruksi, model, metode dan instations yang digunakan dalam mengembangkan ataupun membangun fase studi penelitian.

a. Studi Literatur

Studi literatur ini merupakan gambaran secara garis besar mengenai apa yang sudah dikerjakan dan bagaimana proses mengerjakannya. Studi literatur biasanya disebut dengan studi pustaka, dimana secara umum studi literatur merupakan cara dalam menyelesaikan persoalan dengan mencari sumber-sumber dari penelitian sebelumnya.

b. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadikan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadikan acuan dalam penelitian yaitu penelitian Murahartawaty, Cholid Fauzi, Hevner et al., serta penelitian oleh Ridha Ulva.

c. Kegiatan Pengumpulan Data

Kegiatan ini merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan penulis dalam proses penelitian. Diaman penulis melakukannya dengan cara menggali ilmu pengetahuan yang diperoleh dari sumber-sumber buku, karya tulis, jurnal ilmiah, makalah dan sumber lainnya yang berhubungan dengan subjek penelitian yang nantinya menghasilkan artefak yang layak dalam bentuk konstruk, model, metode, atau instantiasi yang berkaitan dengan permasalahan di RSUD Bangkinang. Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa metode atau pendekatan antara lain:

a). Observasi

Siregar (2013) menyebutkan bahwa observasi merupakan suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lingkungan objek penelitian guna mendukung kegiatan penelitian, sehingga akan didapat gambaran tentang kondisi objek penelitian tersebut secara jelas.

Observasi langsung dilakukan pada RSUD Bangkinang yang berguna dalam mendapatkan data permasalahan yang ada mengenai implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit saat ini. dari hasil observasi diperoleh sebuah penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Hot Fit"

b). Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data primer penelitian dengan cara tanya jawab dan bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan responden berdasarkan panduan wawancara (Siregar, 2013).

Wawancara awal dilakukan pada hari Senin pada tanggal 17 Desember 2018, kepada admin utama Sitem Informasi Manajemen Rumah Sakit yaitu sebanyak 4 orang. Mereka mengatakan bahwa permasalahan dalam implementasi SIMRS hanya pada organisasi tidak memberikan

training khusus kepada semua admin tetap di setiap unit tentunya ini menyulitkan admin tetap dan admin utama dalam membuat kecenderungan pegawai dalam melaksanakan ataupun mengoperasikan SIMRS tersebut.

c). Kuesioner

Metode pengambilan data menggunakan kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan informasi sehingga membantu penulis dalam menganalisis sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang memiliki pengaruh terhadap sistem yang akan diajukan atau oleh sistem yang telah tersedia (Siregar, 2013).

Kuesioner yang akan di sebarakan kepada setiap admin di semua unit terbagi menjadi dua bagian, yaitu budaya organisasi dan Hot Fit. Instrumen kuesioner untuk mengukur budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kerangka CVF dengan instrumen 4 dimensi budaya organisasi OCAI. Sementara keberhasilan implementasi SIMRS menggunakan metode Hot Fit. Pengukuran kuesioner dengan konstruk Hot Fit menggunakan tipe penilaian skala Likert.

Tabel 1. Skala Likert

Persepsi Responden	Nilai Sikap
Sngat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi SIMRS, peneliti menggunakan 4 konstruk Hot fit yaitu human, organization, technology dan net benefits. Dan menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu clan, adhocrachy, hierarchy dan market. Setelah konstruk ditentukan maka di dapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap penggunaan system (PS) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H2 : Kualitas informasi (KI) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H3 : Kualitas system (KS) berpengaruh positif terhadap penggunaan system (PS) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H4 : Kualitas system (KS) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H5 :Kualitas layanan (KL) berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem (PS) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H6 :Kualitas layanan (KL) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (KP) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

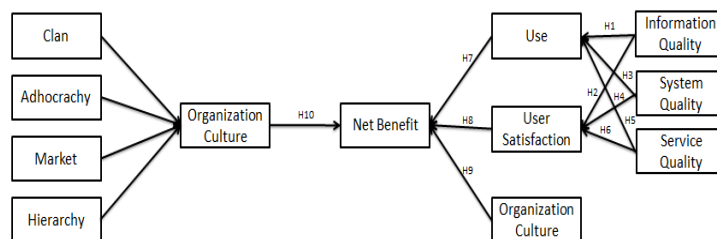
H7 :Penggunaan sistem (PS) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H8 :Kepuasan pengguna (KP) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H9 :Struktur Organisasi (SO) berpengaruh terhadap net benefit (NB) dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

H10 :Budaya Organisasi berpengaruh terhadap net benefit dalam keberhasilan implementasi sistem informasi.

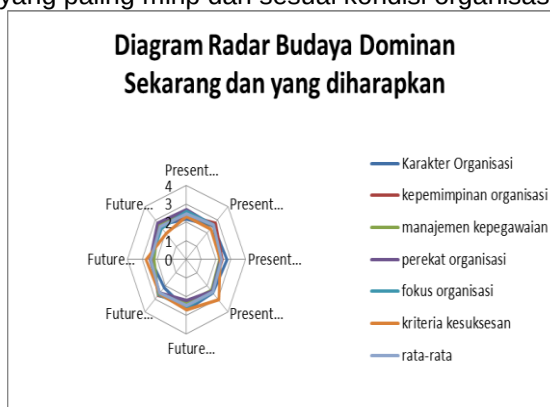
Model penelitian ini di bangun dengan menggabungkan dua model yaitu, Hot Fit dan CVF untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan keberhasilan implementasi SIMRS di RSUD Bangkinang.



Gambar 5. Model Penelitian

Dalam mengetahui pengukuran dan analisis budaya organisasi, penulis melakukan pencarian dan pemetaan budaya organisasi dengan pengembangan model yang disebut dengan Computing Value Framework (CVF). Model CVF ini berguna untuk memberikan gambaran mengenai peran nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi yang menggambarkan karakter dari organisasi.

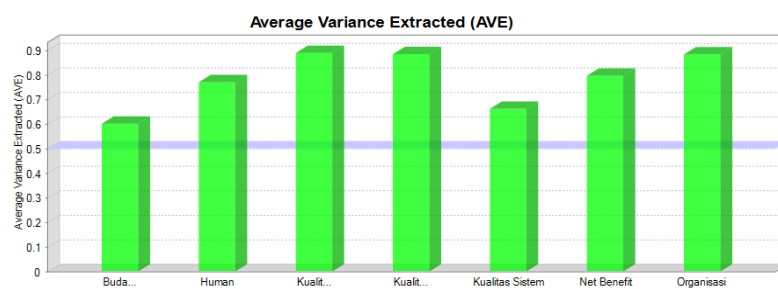
Langkah pertama yang dilakukan dalam pengukuran budaya adalah membagi seratus point diantara keempat pilihan tergantung pada sejauh mana setiap pilihan mendekati atau sesuai dengan keadaan yang ada dalam organisasi. Dengan memberikan nilai yang lebih tinggi untuk menunjukkan kondisi yang paling mirip dan sesuai kondisi organisasi yang ada.



Gambar 6. Diagram Radar Budaya Organisasi Dominan

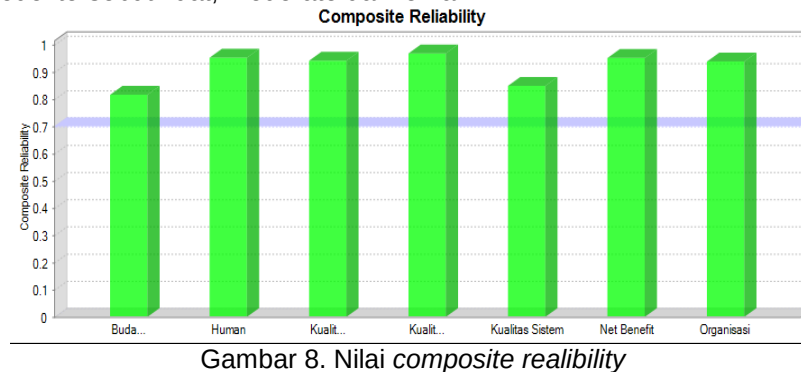
Dalam gambar tersebut terlihat budaya dominan adalah adhocracy dan hierarchy serta budaya dominan yang diharapkan yaitu market hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih berorientasi pada keberanian dalam mengambil risiko dan lebih memperhatikan proses kerja yang terstruktur serta organisasi mengharapkan lebih terfokus terhadap hasil atau tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat lima konstruk dengan indikator yang reflektif. Kelima konstruk tersebut yaitu Budaya Organisasi (Organization Culture), Organisasi (Organization), Human, Teknologi (Technology), dan Net Benefit. Selanjutnya dalam mengevaluasi outer model kelima konstruk tersebut akan ditentukan indikator-indikator yang sesuai dengan jelas, dimana indikator tersebut akan dinilai dengan melihat outer loadings dan discriminant validity dari indikator pembentuk konstruk laten untuk mendapatkan nilai average variance extracted, composite reliability, dan cronbach's alpha dengan menggunakan SEM PLS. Dengan menghasilkan nilai AVE (average variance extracted) berdasarkan nilai AVE sebagai berikut:

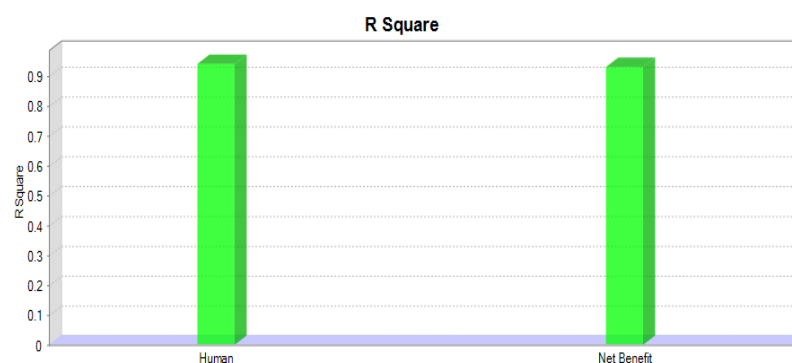


Gambar 7. Nilai AVE

Dan hasil composite reliability serta pengujian inner model yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten. Untuk melihat dan menilai uji inner model dimulai dengan melihat R Square yang berfungsi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel. Menurut , nilai R Square 0.70 , 0.50, 0.25 dapat dikatakan bahwa model tersebut kuat, moderate dan lemah.



Gambar 8. Nilai composite reliability



Gambar 9. Nilai R Square

Dalam menentukan pengujian hipotesis diperlukan melihat nilai yang terdapat pada output path coefficient. Pengujian yang dilakukan menggunakan PLS memberikan nilai estimasi untuk pengujian secara statistik setiap hubungan yang akan dihipotesiskan.

Tabel 2. Skala Likert

Hipotesis	Jalur		T-Value	Hasil Pengujian
	Dari	Ke		
H1	KI	PS	2.164	Diterima
H2	KI	KP	2.164	Diterima
H3	KS	PS	2.034	Diterima
H4	KS	KP	2.034	Diterima
H5	KL	PS	2.132	Diterima
H6	KL	KP	2.132	Diterima
H7	PS	NB	5.299	Diterima
H8	KP	NB	5.299	Diterima
H9	SO	NB	1.733	Ditolak
H10	BO	NB	2.325	Diterima

a. Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya bahwa kualitas informasi yang baik akan mempengaruhi pengguna sistem serta informasi yang semakin baik akan semakin baik juga pengguna sistemnya. Indikator kualitas informasi dan pengguna sistem saling berpengaruh karena informasi yang dihasilkan oleh pengguna sistem lengkap dan benar

serta dapat dipertanggung jawabkan oleh pegawai dan pihak organisasi. Karena SIMRS merupakan sistem untuk melayani serta mendukung pengambilan keputusan organisasi maka kualitas informasi dari output sistem tersebut sangat berpengaruh terhadap pengguna sistem.

b. Kualitas Informasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kedua menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya informasi yang dihasilkan benar, baik serta dapat dipertanggung jawabkan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Seperti ketika pegawai membutuhkan atau melihat data pasien yang tersimpan di SIMRS, pegawai dapat menemukan informasi-informasi yang dibutuhkan secara langsung melalui pengaksesan SIMRS.

c. Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap pengguna system. Yang artinya kualitas sistem dapat memberikan manfaat serta kemudahan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dengan sistem yang baik akan menghasilkan informasi yang cepat dan tepat, tentunya hal ini akan menjadikan pegawai bekerja secara maksimal dan tepat waktu. Hal ini jelas bahwa kualitas SIMRS berpengaruh terhadap admin SIMRS.

d. Kualitas Sistem Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis keempat menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya sistem yang baik akan menghasilkan informasi yang baik juga maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat. Karena SIMRS menunjukkan bahwa informasi yang dihasilkan data yang baik, tepat dan benar yang dapat dipertanggung jawabkan maka kepuasan pegawai SIMRS semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

e. Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Pengguna Sistem

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kelima menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap pengguna sistem. Yang artinya layanan dari tim IT SIMRS di RSUD Bangkinang telah menyediakan sistem yang dapat di akses pegawai untuk mempermudah pegawai melakukan pekerjaan. Dengan adanya layanan yang baik tanpa adanya keluhan maka kualitas layanan memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap pegawai SIMRS di RSUD Bangkinang.

f. Kualitas Layanan Berpengaruh terhadap Kepuasan Pengguna

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis keenam menunjukkan bahwa kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Yang artinya kualitas layanan yang diberikan oleh tim IT SIMRS baik maka pegawai akan merasa lebih puas dalam menggunakan SIMRS. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kualitas layanan yang diberikan maka semakin tinggi juga kepuasan pegawai.

g. Pengguna Sistem Berpengaruh terhadap Net Benefit

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa pengguna sistem berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya pegawai dalam menggunakan SIMRS memiliki hubungan yang signifikan terhadap net benefit, karena dengan tidak adanya kendala dari pegawai terhadap sistem maka dalam pencapaian tujuan dari organisasi tersebut akan berjalan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mencapai keberhasilan penerapan SIMRS, tentunya dampak dari pegawai dalam menggunakan SIMRS sangat berpengaruh terhadap net benefit.

h. Kepuasan Pengguna Berpengaruh terhadap Net benefit

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh terhadap net benefit. Yang artinya fasilitas yang diberikan SIMRS telah sesuai dengan kebutuhan pegawai yang mana pegawai telah merasakan pekerjaan selesai dengan tepat dan cepat, informasi yang dihasilkan juga benar serta dapat dipertanggung jawabkan maka hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas. Sehingga dampak tersebut akan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan baik.

i. Struktur Organisasi Berpengaruh terhadap Net benefit

nilai standar t tabel kurang dari 1.96 maka hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa organisasi tidak berpengaruh terhadap net benefit. Organisasi tidak berpengaruh terhadap net benefit karena sesuai dengan permasalahan yang ditemukan yaitu pihak organisasi tidak

menyediakan pelatihan khusus terhadap pegawai yang menggunakan SIMRS, dimana admin tetap SIMRS sudah berumur sehingga membutuhkan panduan dan pelatihan khusus dari pihak organisasi. Pihak organisasi juga tidak melakukan penekanan terhadap tim IT SIMRS dalam memperbaiki jaringan yang mengalami gangguan akibat perpindahan gedung lama ke gedung baru.

j. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Net Benefit

nilai standar t tabel adalah lebih dari 1.96 maka hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap net benefit. Budaya adhocracy merupakan budaya dominan yang berjalan di RSUD Bangkinang pada saat ini yang mana cara kerja organisasi di RSUD Bangkinang lebih berorientasi pada keberanian dalam mengambil risiko atas kesalahan maupun kegagalan dalam mengambil keputusan karena organisasi menekankan dalam bersikap responsif yang tujuannya untuk menimbulkan inovasi supaya tercapainya keberhasilan inovasi tersebut. Budaya market merupakan budaya dominan yang diharapkan di RSUD Bangkinang dimana organisasi mengharapkan lebih terfokus ke tujuan atau hasil.

Kedua budaya yang dominan di atas mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi SIMRS, karena dengan kebiasaan organisasi tersebut akan meningkatkan intensitas penggunaan sistem SIMRS yang nantinya akan menghasilkan pekerjaan yang efektif, informasi yang dihasilkan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan manfaat yang meningkat untuk mendukung misi dan visi organisasi.

3. Kesimpulan

Dari penelitian ini analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi SIMRS menggunakan HOT Fit yang menghasilkan 10 hipotesis, dimana terdapat 9 hipotesis diterima dan 1 hipotesis yang ditolak. Berdasarkan hasil hubungan nilai koefisien jalur -0.077 dengan uji t statistik yang didapatkan sebesar 2.325 dimana nilai t tabel lebih besar dari 1.96 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan implementasi SIMRS. Karena budaya tersebut akan meningkatkan intensitas pengguna SIMRS, kualitas SIMRS mudah digunakan dan mudah untuk dipelajari yang akan menghasilkan pekerjaan yang efektif, informasi yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini diperkuat oleh uji R square yang berada pada level kuat dengan nilai 0.93%.

References

- [1] Giarti, Slamet. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- [2] Krisbiantoro, D., Suyanto, M., dan Luthfi, E. T. (2015). Evaluasi keberhasilan implementasi sistem informasi dengan pendekatan hot fit model (studi kasus: Perpustakaan stmik amikom purwokerto). Proceedings Konferensi Nasional Sistem Dan Informatika (Kns&I).
- [3] Cameron, K. S., dan Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.
- [4] Erimalata, S. (2016). Pendekatan hot-fit framework dalam generalized structural component analysis pada sistem informasi manajemen barang milik daerah: Sebuah pengujian efek resiprokal. Journal of Accounting and Investment, 17(2), 141–157.
- [5] Indeje, W. G., dan Zheng, Q. (2010). Organizational culture and information systems implementation: A structuration theory perspective. Working Papers on Information Systems ISSN, 1535–6078.
- [6] Claver, E., Llopis, J., Reyes González, M., dan Gasco, J. L. (2001). The performance of information systems through organizational culture. Information Technology & People, 14(3), 247–260.
- [7] Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1), 22–47.
- [8] Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma. Jurnal Penelitian, 14(1).
- [9] Wijayanti, P. S., Ispriyanti, D., dan Wuryandari, T. (2013). Pengambilan sampel berdasarkan peringkat pada analisis regresi linier sederhana. Jurnal Gaussian, 2(3), 209–218.

- [10] Haryono, S. (2014). Mengenal metode structural equation modeling (sem) untuk penelitian manajemen menggunakan amos 18.00.
- [11] Hevner, Alan R. 2004. Design Science In Information System Research.
- [12] Fauzi, C. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi. Jurnal Fakultas Hukum UII.