

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Penerimaan Sistem Informasi

Syaifullah¹, Rizqi Wahyuningsih², Megawati³

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. HR. Soebrantas No. 155 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru, 28293

e-mail: syaifullah@uin-suska.ac.id¹, Rizqisif@gmail.com², megawati@uin-suska.ac.id³

Abstrak

Budaya Organisasi merupakan atribut unik dari suatu organisasi yang dapat dibentuk dan dibangun secara sosial sehingga dapat memberi pengaruh pada lingkungan sekitarnya. *Technology Readiness Acceptance Model (TRAM)* merupakan model pengukuran tingkat kesiapan penerimaan pengguna terhadap sistem informasi baru yang diterapkan pada sebuah perusahaan. PT. Modul Jaya bergerak di bidang usaha sektor ketenagalistrikan memerlukan sebuah sistem inventory baru setelah sebelumnya menerapkan sistem e-procurement dari PT. PLN. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah budaya organisasi perusahaan berpengaruh terhadap kesiapan penerimaan pengguna terhadap sistem informasi. Tahap awal dimulai dengan mencari budaya dominan menggunakan instrumen OCAI. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 sampel. Pengolahan data menggunakan Microsoft Excel dan SEM-PLS. Hasil menunjukkan bahwa budaya yang berjalan saat ini adalah Market dengan nilai rata-rata 3.23 dan budaya harapan adalah Clan dengan nilai hitung rata-rata 2.71. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kesiapan penerimaan sistem dengan hasil uji t statistik sebesar $3.892 > t$ hitung (1.96).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kesiapan, OCAI, SEM-PLS, TRAM

Abstract

Organizational Culture is a unique attribute of an organization that can be formed and built socially so that it can influence the surrounding environment. *Technology Readiness Acceptance Model (TRAM)* is a measurement model of the level of readiness for user acceptance of new information systems that are applied to a company. PT. Modul Jaya is engaged in the electricity sector business sector requiring a new inventory system after previously implementing an e-procurement system from PT. PLN. This research was conducted to see whether the company's organizational culture influences the readiness of user acceptance of the information system. The initial stage begins by looking for the dominant culture using OCAI instruments. The samples used in this study were 49 samples. Data processing using Microsoft Excel and SEM-PLS. The results show that the current culture is the Market with an average value of 3.23 and the culture of hope is Clan with an average value of 2.71. Organizational culture influences the readiness of system acceptance with the results of a statistical t test of $3,892 > t$ count (1.96).

Keywords: Organizational Culture, OCAI, TRAM, SEM-PLS, Readiness

1. Pendahuluan

Budaya Organisasi adalah atribut atau ciri atau karakter dari suatu organisasi yang dibangun secara sosial dan memberikan fungsi sebagai "lem sosial" yang dapat mengikat sebuah organisasi secara bersama-sama[1]. Faktanya, budaya organisasi diperlukan bagi para pemimpin organisasi untuk mengidentifikasi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi[2]. Di abad ke-21 ini setiap perusahaan harus siap dengan perubahan budaya pada organisasinya. Salah satunya dengan mempersiapkan penerapan sebuah teknologi sistem informasi pada organisasi [2].

Kesiapan penerapan sistem informasi dianggap sebagai sebuah kecenderungan untuk merangkul orang lain agar menggunakan teknologi baru guna mencapai suatu tujuan bersama di rumah maupun di tempat kerja berdasarkan bagaimana sebuah teknologi dapat dimanfaatkan dan diterima oleh pengguna akhir[3]. Pengukuran kesiapan penerapan sistem informasi perlu dilakukan karena proses perubahan budaya organisasi dalam penerapan sistem informasi baru tidaklah mudah[1][2][3]. Beberapa studi telah menemukan bahwa terdapat 70% dari upaya perubahan budaya organisasi berakhir dengan tidak produktif[4]. Karena itu, sebelum teknologi informasi baru diterapkan, akan lebih baik jika perusahaan memberi perhatian antara kesiapan penerapan teknologi, strategi dan budaya organisasi serta bagaimana cara mengintegrasikan ketiganya ke dalam proses perubahan budaya organisasi [5].

PT. Modul Jaya yang bergerak di bidang usaha sektor ketenagalistrikan memerlukan sebuah sistem teknologi baru yang dapat memaksimalkan manajemen, aplikasi, kolaborasi, inovasi, adaptasi, penguasaan teknologi dan pasar serta pengelolaan aset-aset intelektual. Sebelumnya perusahaan ini telah menerapkan sistem absensi berupa *finger print* dan juga *e-Procurement* dari PT. PLN sejak tahun 2015 sebagai sarana pengadaan barang/jasa serta informasi pengadaan antar unit PLN, sesuai dengan pedoman pengadaan barang/jasa yang berlaku di PT PLN (Persero) yang dilakukan secara online/elektronik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Maret 2018 kepada pegawai level manajerial seperti Sekretaris, Admin Keuangan, Manajer Proyek Lapangan, dan Pimpinan Proyek Lapangan di PT. Modul Jaya diketahui bahwa sudah banyak vendor yang menawarkan sebuah penerapan sistem informasi baru pada perusahaan mereka. Terlebih, secara keseluruhan penggunaan aplikasi e-procurement dari PT. PLN dirasakan sangat bermanfaat bagi perusahaan, sehingga hal ini membuat perusahaan ingin menerapkan sebuah sistem inventory baru yang akan digunakan oleh seluruh karyawan untuk mendukung proses pekerjaan sehari-hari mereka dalam kemenangan proyek. Namun, setelah dilakukan *upgrade* sistem, penggunaan e-procurement dirasakan beberapa modul baru sedikit sulit untuk dipahami oleh para pegawai kantor.

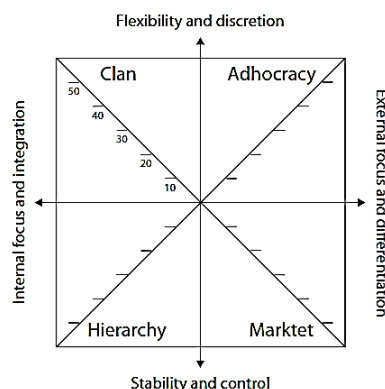
Mengikuti penelitian sebelumnya, penelitian Tugas Akhir ini akan menganalisa bagaimana budaya organisasi dominan pada perusahaan dan pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan sistem informasi dalam perusahaan. Penelitian ini akan mengukur kesiapan pengguna dalam penerimaan penerapan sebuah sistem informasi baru menggunakan model *Technology Readiness on Acceptance Model* (TRAM) oleh Lin et al., (2007). Model ini merupakan model gabungan dari Technology Readiness (TR) Parasuraman (2000) dan Technology acceptance Model (TAM) Davis (1989). Sementara itu, untuk memetakan budaya organisasi yang tengah berjalan, maka akan digunakan kerangka Culture Value Framework (CVF) dengan instrument *Organization Culture Assasment Intrument* (OCAI) menggunakan 4 konstruk budaya organisasi yaitu Clan, Adhocracy, Hierarchy, dan Market. Model akan diukur menggunakan SEM-PLS.

2. Landasan Teori

Landasan teori penelitian ini berisi data dan informasi yang diperoleh melalui studi pustaka bersifat sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi literature, jurnal, buku-buku dan tulisan ilmiah. Berikut landasan teori penelitian;

2.1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah atribut atau ciri atau karakter dari suatu organisasi yang dibangun secara sosial dan memberikan fungsi sebagai "lem sosial" yang dapat mengikat sebuah organisasi secara bersama-sama [1]. Budaya organisasi itu dapat dibentuk, ambigu tapi unik dan selalu dibangun secara sosial karena timbul dari interaksi kelompok pada setiap institusi[11].



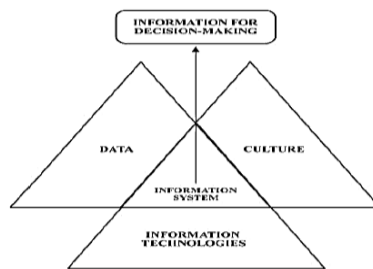
Gambar 1. Empat tipe budaya [2]

Menurut Cameron dan Quinn (2006) terdapat empat tipe budaya dalam setiap organisasi (Report OCAI, 2010), yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya Clan: Budaya clan menjadikan sebuah organisasi menjadi tempat yang sangat nyaman untuk bekerja, di mana orang berbagi banyak informasi pribadi, sebagaimana sebuah keluarga besar.
- 2) Budaya Adocracy: Organisasi menjadi tempat yang dinamis, berwirausaha, dan kreatif bagi para anggotanya untuk bekerja.
- 3) Budaya Market: Organisasi berorientasi pada bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap anggota saling berkompetisi dan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Budaya Hierarchy: Organisasi yang menerapkan formalitas dan gaya terstruktur untuk bekerja. Memiliki prosedur untuk mengatur apa yang para karyawan lakukan. Pemimpin biasanya membanggakan diri sebagai koordinator dan penyelenggara yang baik dan efisien. Terikat pada peraturan yang ketat.

2.2. Hubungan Budaya Organisasi dan Sistem Informasi

Dalam paper yang berjudul "The performance of information systems through organizational culture", Claver et al., (2006) sepakat menyatakan bahwa sebuah sistem harus memiliki sejumlah komponen seperti: informasi dan data, orang dan elemen pendukung. Dengan informasi dan data dianggap sebagai output dan input dari sistem ini. Orang dianggap sebagai salah satu komponen terpentingnya, sementara budaya organisasi dianggap sebagai istilah umum yang menjelaskan "bagaimana dampaknya jika diterapkan pada sebuah perusahaan" terkait dengan sistem informasi, karena hal itu dapat menunjukkan bagaimana orang berperilaku terhadapnya. Untuk itu, komponen sistem informasi adalah bagian dari budaya organisasi.



Gambar 2. Pengaruh antara Teknologi Informasi, Sistem Informasi, dan Budaya Organisasi [13]

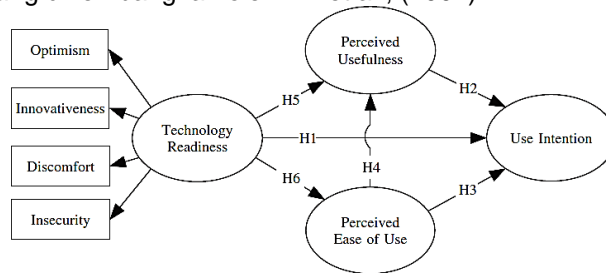
2.3. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)

Instrumen Penilaian Budaya Organisasi atau OCAI merupakan sebuah metode penelitian berupa model Competing Values Framework (CVF) yang telah divalidasi dan dikembangkan oleh profesor Amerika Robert Quinn dan rekannya Kim Cameron untuk mengatur dan menafsirkan beragam fenomena dalam budaya organisasi. OCAI saat ini digunakan oleh 10.000 perusahaan di seluruh dunia (Report OCAI, 2010). Cameron dan Quinn (2006) menjelaskan empat tipe budaya dominan yang muncul dari CVF. CVF ini awalnya hanya dikembangkan melalui penelitian mengenai efektivitas organisasi. Keempat jenis budaya ini berfungsi sebagai landasan untuk OCAI. CVF berguna untuk mengidentifikasi pendekatan utama pada desain organisasi, tahapan pengembangan siklus hidup, kualitas organisasi, teori efektivitas, peran kepemimpinan dan peran manajer sumber daya manusia, dan keterampilan manajemen.

2.3. Technology Readiness on Acceptance Model (TRAM)

Technology Readiness on Acceptance Model (TRAM) atau Model Kesiapan dan Penerimaan Teknologi terpadu merupakan sebuah model yang mengintegrasikan Technology Readiness Index (TRI) dari Parasuraman dan Technology Acceptance Model (TAM) dari Davis (Lin, et al, 2007). Skala TR Parasuraman terdiri dari total 36 item dan dibagi menjadi empat dimensi: Optimisme (10 item), innovativeness (7 item), ketidaknyamanan (10 item), dan ketidakamanan (9 item). Sedangkan skala TAM Davis memiliki 13 item dan 3 faktor: Kegunaan

(5 item), kemudahan penggunaan (5 item), dan niat untuk menggunakan (3 item). Berikut gambaran model TRAM yang dikembangkan oleh Lin et al., (2007).



Gambar 3. TRAM model [9]

Untuk memperhitungkan perbedaan individu, penelitian ini mengintegrasikan konstruk kesiapan teknologi (TR) (Parasuraman, 2000) dengan TAM untuk lebih menjelaskan niat konsumen untuk menggunakan sistem informasi.

2.4. Analisis Part Least Square (PLS)

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan metode evaluasi SEM – PLS. PLS adalah salah satu model alternatif dari SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda dengan ukuran sampel penelitian yang kecil [16]. Tujuan penelitian ini pun sifatnya eksploratori, artinya model yang akan diuji terbentuk berdasarkan teori yang masih lemah, sehingga diputuskan teknik statistik yang digunakan adalah SEM – PLS (Hartono, 2007). Evaluasi terhadap model yang dibangun dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak yaitu SmartPLS 3.0. Evaluasi tersebut terdiri dari mengevaluasi outer model dan mengevaluasi inner model.

2.5. Perbandingan Penelitian Sebelumnya

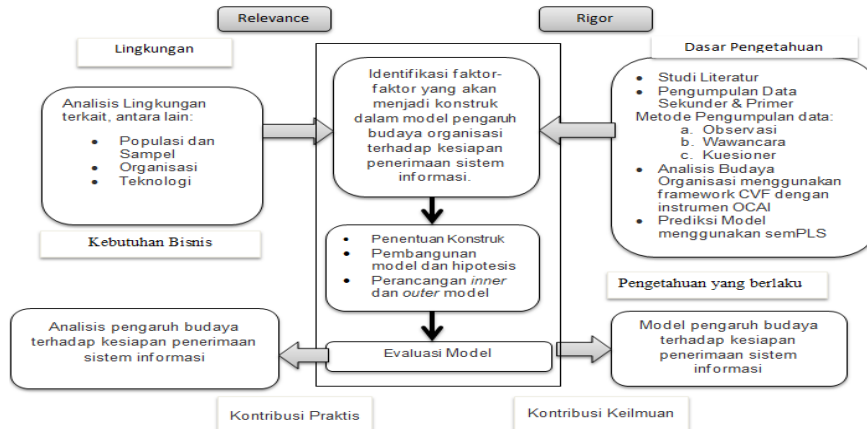
Perbandingan penelitian sebelumnya ini untuk melihat perbedaan hasil serta metode penelitian yang dilakukan. Sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian nantinya.

Tabel 1. Perbandingan Penelitian Sebelumnya

Penelitian	Judul	Objek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Cholid Fauzy (2015)	“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi”	ST-INTEN (Sekolah Tinggi Sains dan Teknologi Indonesia)	Kuantitatif	Model pengaruh budaya yang menunjukkan 3 konstruk budaya bernilai positif terhadap efektifitas.
Romi (2011)	“Organizational Culture Impact on Information Systems Success” atau Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Sistem Informasi	Lembaga Keuangan Palestina di Palestina	Literature Review	ada dampak budaya organisasi pada keberhasilan sistem informasi, dan memainkan peran utama dalam adopsi pada sistem informasi dan teknologi informasi
Borkovich et al., (2015)	“New Technology Adoption : Embracing Cultural Influences” – Adopsi Teknologi Bar : Merangkul Pengaruh Budaya	CIO (digunakan untuk mewakili peran semua pemimpin teknologi senior.)	Literature Review	budaya organisasi memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dan berdampak pada adopsi teknologi daripada yang dipertimbangkan secara tradisional

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir yang diadopsi dari kerangka berpikir Hevner et al. (2004) mengenai metodologi Information System Research yang telah dimodifikasi mengikuti penelitian Fauzi (2015). Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4, antara lain.

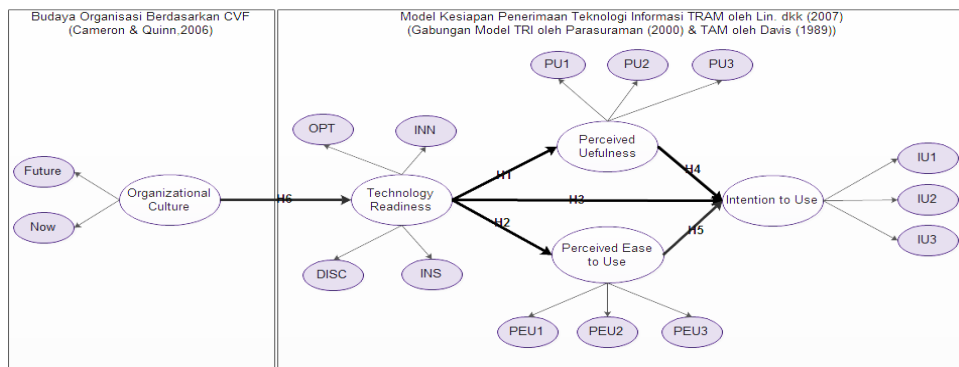


Gambar 1. Alur Metodologi Penelitian (Data Primer, 2018)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Modul Jaya yaitu, karyawan kantor, karyawan lapangan tetap, dan karyawan lapangan tidak tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling. Total sampling merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada di lapangan dimana jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Maka, sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 49 orang[18].

3.1. Model Yang Diajukan

Penelitian ini menggunakan sebuah model penelitian gabungan dari model Budaya Organisasi (CVF) dan model kesiapan penerimaan sistem informasi (TRAM). Menurut Hevner et al., (2004) tahapan ini disebut sebagai tahap penelitian desain-sains yang efektif sehingga harus memberikan kontribusi yang jelas dan dapat diverifikasi di bidang artefak desain, pondasi desain, dan / atau metodologi desain yang digunakan dalam penelitian. Pada Gambar 5 dapat dilihat kerangka model penelitian yang diajukan.



Gambar 5. Model Penelitian Yang Diajukan (Data Primer, 2018)

3.2. Hipotesis

Dari kerangka penelitian di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain;

Tabel 2. Tabel Hipotesis

Hipotesis	Indikator Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
H1	<i>Technology Readiness</i> (TR) berpengaruh terhadap <i>Perceived Usefulness</i> (PU)	Kecenderungan Kesiapan pengguna(TR) teknologi secara positif berkorelasi terhadap Presepsi Kegunaan(PU) Teknologi Informasi.
H2	<i>Technology Readiness</i> (TR) berpengaruh terhadap <i>Perceived Ease to Use</i> (PEU)	Kecenderungan Kesiapan pengguna (TR) teknologi secara positif berpengaruh terhadap Presepsi Kemudahan Penggunaan (PEU) Teknologi Informasi

H3	<i>Technology Readiness (TR)</i> berpengaruh terhadap <i>Intention to Use (IU)</i>	Kecenderungan Kesiapan pengguna(TR) teknologi secara positif berpengaruh terhadap Niat (IU) untuk terus menggunakan Teknologi Informasi.
H4	<i>Perceived Usefulness (PU)</i> berpengaruh terhadap <i>Intention to Use (IU)</i>	Presepsi Pengguna tentang Kemudahan(PU) teknologi informasi secara positif berpengaruh dengan Niat(IU) untuk terus menggunakannya.
H5	<i>Perceived Ease to Use (PEU)</i> berpengaruh terhadap <i>Intention to Use (IU)</i>	Presepsi Pengguna tentang Kemudahan penggunaan (PEU) teknologi informasi secara positif berpengaruh dengan Niat(IU) untuk terus menggunakannya.
H6	<i>Organizational Culture (OC)</i> berpengaruh terhadap <i>Technology Readiness (TR)</i>	Budaya Organisasi(OC) di perusahaan berpengaruh terhadap Kesiapan pengguna(TR) pada Teknologi Informasi.

4. Analisa dan Hasil

Setelah dilakukan pengolahan dan pengujian data untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kesiapan penerimaan sistem informasi menggunakan Technology Readiness Acceptance Model(TRAM), maka analisa dan hasil data yang sudah diolah adalah sebagai berikut:

4.1. Analisa Budaya Organisasi

Penelitian ini menggunakan Instrumen Penilaian Budaya Organisasi atau OCAI yang merupakan sebuah metode penelitian berupa model *Competing Values Framework (CVF)* yang terdiri dari empat nilai bersaing yang sesuai dengan empat jenis budaya organisasi, yaitu Clan, Adhocracy, Hierarchy, dan Market. Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut *ipsative rating scale* dengan sedikit perubahan, dimana responden diminta untuk membagi 100 poin atas empat alternatif yang sesuai dengan empat tipe budaya berdasarkan tiap organisasi untuk melihat budaya organisasi dominan yang tengah berjalan dan diharapkan[2].

Berikut hasil pemetaan budaya yang sedang berjalan dan budaya yang diharapkan di PT. Modul Jaya.

	CULTURE NOW				CULTURE FUTURE			
	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
Karakteristik Organisasi	3,47	2,04	3,14	1,35	2,33	2,39	2,53	2,76
Kepemimpinan Organisasi	2,16	2,96	2,98	1,88	2,98	2,53	2,33	2,22
Manajemen Kepegawaian	2,02	2,71	3,18	2,04	2,84	2,47	2,22	2,47
Perekat Organisasi	2,82	2,00	3,16	2,06	2,53	2,53	2,49	2,45
Fokus Strategi	2,59	1,90	3,59	1,90	2,76	2,49	2,59	2,16
Kriteria Kesuksesan	1,71	1,49	3,35	3,45	2,82	2,41	2,31	2,47
Rata-rata	2,46	2,18	3,23	2,11	2,71	2,47	2,41	2,42

Gambar 2. Pemetaan Karakteristik Budaya Organisasi (Data Primer, 2018)

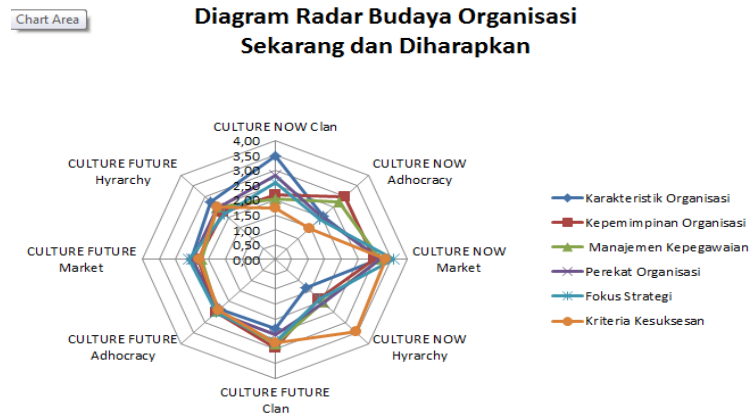
Setelah di dapat hasil pemetaan karakteristik budaya organisasi dominan, maka dilakukan tabulasi penyusunan peringkat budaya organisasi untuk melihat budaya dominan tertinggi saat ini dan diharapkan. Budaya dominan adalah budaya yang memiliki nilai/skor rata-rata tertinggi dari rata-rata nilai budaya yang lainnya[12].

Tabel 3. Peringkat Budaya Organisasi

	Culture Now	Peringkat	Culture Future	Peringkat
Clan	2,46	2	2,71	1
Adhocracy	2,18	3	2,47	2
Market	3,23	1	2,41	4
Hierarchy	2,11	4	2,42	3

Dari tabel 4 diketahui bahwa budaya organisasi yang dirasakan dominan saat ini adalah budaya Market dengan rata-rata skor nilainya adalah 3,23, diikuti Clan dengan nilai 2,46 ,

Adhocracy (2,18) , dan Hyrarchy (2.11). Sedangkan untuk budaya organisasi dominan yang diharapkan adalah Clan (2,71), diikuti Adhocracy (2,47), Hyrarchy (2,42), dan Market (2,41).



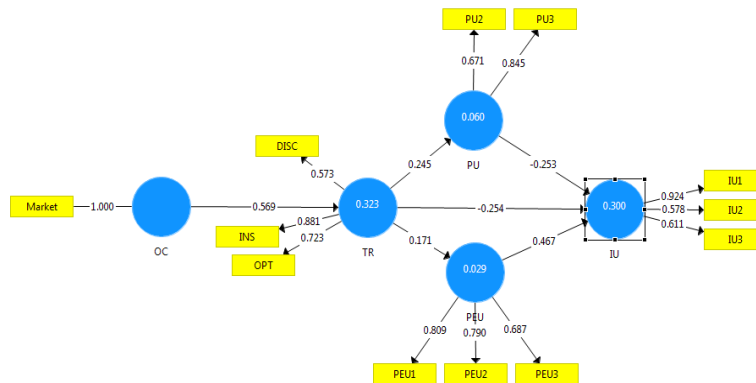
Gambar 3. Diagram Radar Budaya Organisasi (Data Primer, 2018)

Dari gambar diagram di atas, dapat dilihat budaya dominan yang sedang berjalan saat ini adalah Market dan budaya organisasi yang diharap adalah Clan. Kedua budaya dominan ini selanjutnya akan dilakukan pengujian Sem-PLS untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap variabel kesiapan Penerimaan Sistem Informasi.

4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Penerimaan Sistem Informasi

Tenik pengolahan data model pengaruh budaya terhadap kesiapan penerimaan pada penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *partial least square* (PLS). Dalam SEM-PLS terdapat dua cara untuk mengukur validitas sebuah indikator reflektif, yaitu dengan mengukur *validity* melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*.

- *Convergent validity* dilakukan untuk mengukur nilai dari korelasi antar skor indikator dengan skor konstraknya. Untuk mengukur *convergent validity* dilihat dari nilai *outer loading*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel atau konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap sudah cukup [20].



Gambar 8. Hasil Estimasi Ulang Terhadap Model yang Telah Direspesifikasi
 (Sumber: Output SmartPLS 3.2, 2018)

Hasil estimasi ulang terhadap model yang telah direspesifikasi, semua indikator dari masing-masing konstruk yang diteliti memiliki nilai *loading* >0.5. Berikut merupakan hasil estimasi ulang masing-masing indikator dari diagram jalur yang telah direspesifikasi:

Tabel 4. Hasil Nilai *Loading* Seluruh Variabel Setelah Respesifikasi

No	Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading</i>	Keterangan
----	----------	-----------	----------------------	------------

1.	Budaya (OC)	Clan	1.000	Memenuhi <i>convergent validity</i>
2.	Kesiapan (TR)	DISC	0.573	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		INS	0.881	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		OPT	0.723	Memenuhi <i>convergent validity</i>
3.	Kemanfaatan (PU)	PU2	0.671	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		PU3	0.845	Memenuhi <i>convergent validity</i>
4.	Kemudahan (PEU)	PEU1	0.809	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		PEU2	0.790	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		PEU3	0.687	Memenuhi <i>convergent validity</i>
5.	Niat (IU)	IU1	0.924	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		IU2	0.578	Memenuhi <i>convergent validity</i>
		IU3	0.611	Memenuhi <i>convergent validity</i>

(Sumber: Output SmartPLS 3.2, 2018)

Setelah dilakukan respesifikasi terhadap model sebelumnya, nilai *convergent validity* untuk seluruh indikator dari setiap variabel telah berubah dan memenuhi syarat nilai *convergent validity* sehingga seluruh indikator dalam setiap variabel dinyatakan valid.

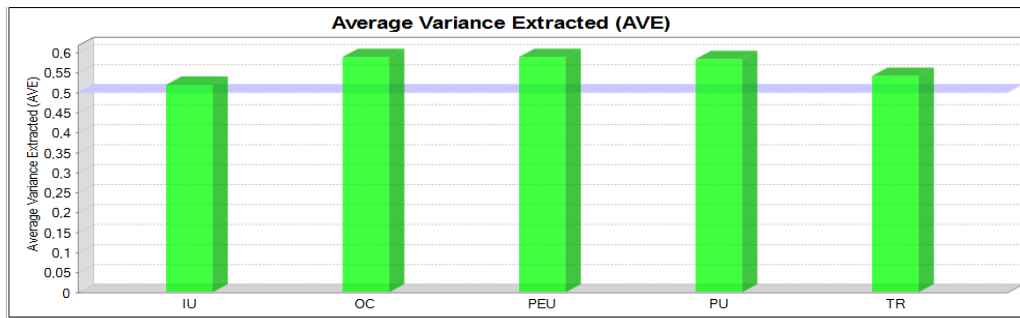
- Kriteria kedua yang digunakan untuk mengevaluasi *outer model* adalah dengan *discriminant validity*. Cara mengukur *outer model* dengan *discriminant validity* adalah berdasarkan nilai *cross loading* korelasi konstruk dengan item pengukurannya.

Indikator	OC	TR	PU	PEU	IU
Market	1.000	0.569	0.170	0.007	-0.203
DISC	0.214	0.572	0.197	0.066	-0.016
INS	0.551	0.882	0.244	0.167	-0.328
OPT	0.400	0.722	0.100	0.141	-0.062
PU2	-0.015	0.218	0.693	0.147	-0.088
PU3	0.244	0.169	0.829	0.127	-0.254
PEU1	-0.060	0.148	0.223	0.845	0.264
PEU2	0.078	0.215	0.169	0.820	0.258
PEU3	-0.002	0.033	-0.011	0.618	0.349
IU1	-0.193	-0.255	-0.236	0.407	0.927
IU2	-0.026	0.032	-0.182	0.136	0.556
IU3	-0.180	-0.203	-0.069	0.138	0.622

Gambar 9. *Discriminant Validity* Berdasarkan Nilai *Cross Loading*

(Sumber: Output SmartPLS 3.2, 2018)

Dari gambar 9 di atas dapat dilihat bahwa korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih tinggi dari pada ukuran blok lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukurannya (indikator) memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Cara lain untuk menilai *discriminant validity* selain dari nilai *cross loading* adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE).



Gambar 10. Average Variance Extracted(AVE) Model Spesifikasi

Model memenuhi *discriminant validity* jika masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50. Hasil *output* AVE pada tabel iv menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar dari 0.50. Dari hasil tersebut dapat dapat dibuktikan bahwa nilai AVE menunjukkan nilai *discriminant validity* yang baik pula.

- Penelitian ini menggunakan uji *composite reliability* untuk uji reliabel dikarenakan jika menggunakan uji *croanbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas konstruk. Penilaian yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* dan *croanbach alpha* memiliki nilai di atas 0.70 [20].

Tabel 5. Hasil Nilai *Composite Reliability*

Variabel Laten	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (OC)	0,718	Reliabel
Kesiapan (TR)	0,774	Reliabel
Niat Penggunaan (IU)	0,755	Reliabel
Kemanfaatan (PU)	0,736	Reliabel
Kemudahan (PEU)	0,809	Reliabel

Berdasarkan hasil estimasi program SmartPLS diketahui bahwa nilai *composite reliability* masing-masing konstruk lebih besar dari 0.60, dimana nilai *composite reliability* dari Budaya (0.718), Kesiapan (0.774), Niat Penggunaan (0.755), Kemanfaatan (0.736), dan Kemudahan (0.809). Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria pengukuran *composite reliability* dan memiliki nilai reliabilitas yang baik.

4.3. Uji Hipotesis

Dari hasil estimasi yang dilakukan didapatkan informasi tentang hubungan antar variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui hipotesis ditolak atau diterima dapat dilihat dari nilai T-statsistik dan koefisien jalurnya. Dalam pengujian hipotesis ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha=0.05$). Nilai T tabel untuk tingkat signifikansi 95% adalah 1.96. Hasil uji untuk masing-masing hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hipotesis	JALUR		T- statistics (t)	T Tabel (Signifikansi 5%)	Hasil Pengujian
	Dari	Ke			
H1	TR	PU	1.260	1.96	Ditolak
H2	TR	PEU	0.446	1.96	Ditolak
H3	TR	IU	0.911	1.96	Ditolak
H4	PU	IU	0.736	1.96	Ditolak
H5	PEU	IU	2.164	1.96	Diterima
H6	OC	TR	3.892	1.96	Diterima

Gambar 11. Hasil Uji Hipotesis (Data Primer, 2018)

6. Kesimpulan

- Budaya organisasi dominan saat ini adalah Market dengan nilai rata-rata dari ke-enam dimensinya adalah 3,23, dan budaya organisasi dominan yang diharapkan oleh seluruh karyawan PT. Modul Jaya adalah Clan dengan nilai rata-rata dari ke-enam dimensinya adalah 2,71. Perusahaan berorientasi pada bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan untuk meraih kemenangan proyek. Setiap anggota karyawan saling berkompetisi dan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai perusahaan vendor, kemenangan proyek pelelangan menjadi hal yang paling utama menjadi tujuan perusahaan.
- Pengaruh hubungan antara Budaya organisasi (OC) dengan Kesiapan penggunaan (TR) menunjukkan bahwa hubungan nilai koefisien jalur 0.530 dengan nilai t sebesar 3.892 lebih besar dari nilai t tabel (1.96) dan nilai uji R square kesiapan penerimaan pengguna termasuk dalam kategori level moderate atau cukup baik dengan persentase sebesar 0.323 dijelaskan oleh variabilitas budaya organisasi(OC). Hal ini berarti pada budaya saat ini PT. Modul Jaya merasa cukup siap dalam penerapan sistem informasi baru di perusahaan, karena budaya harapan yaitu budaya Clan dihapus dari indikator pengujian karena tidak memenuhi nilai convergent validity, sedangkan budaya Market menjadi budaya yang mendominasi dalam pengukuran outer model.

Daftar Pustaka

- [1] K. S. Cameron, "A process for changing organizational culture," *Handb. Organ. Dev.*, pp. 429–445, 2004.
- [2] K. s. Cameron and R. E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. 2006.
- [3] A. Parasuraman, "Technology Readiness Index (Tri): A Multiple-Item Scale to Measure Readiness to Embrace New Technologies," *J. Serv. Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 307–320, 2000.
- [4] M. K. I. C. A. R. U. A. A. R. Bilal, "Journal of Organizational Change Management," *J. Organ. Chang. Manag. What's Organ. Knowl. Manag. Strateg. Success. Chang. implementation?*, vol. 29, no. 7, p. , 2016.
- [5] Christin, "Peran Budaya Organisasi dalam Mendukung Keberhasilan Implementasi Knowledge Management Systems," *Bina Ekon.*, vol. 10, no. 1, pp. 26–40, 2006.
- [6] I. M. Romi, "Organizational Culture Impact on Information Systems Success," *Proceedings, 1st Comput. Sci. On-Line Conf. 2011*, no. 1, pp. 42–55, 2011.
- [7] D. J. Borkovich, J. Breese-Vitelli, and R. J. Skovira, "New Technology Adoption: Embracing Cultural Influences," vol. 16, no. lii, pp. 138–147, 2015.
- [8] C. Fauzi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi," no. 126, pp. 1–8, 2015.
- [9] C.-H. Lin, H.-Y. Shih, and P. J. Sher, "Integrating Technology Readiness into Technology Acceptance: The TRAM Model," *Psychol. Mark.*, vol. 24, no. 7, pp. 641–657, 2007.
- [10] F. D. Davis, "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology," *Manag. Inf. Syst. Res. Cent.*, vol. 13, no. 3, pp. 319–340, 1989.
- [11] J. Bellot, "Defining and assessing organizational culture.," *Nurs. Forum*, vol. 46, no. 1, pp. 29–37, 2011.
- [12] Report OCAI company, "Organizational Culture Assessment Instrument," 2010.
- [13] E. Claver, J. Llopis, and M. R. Gonza, "The performance of information systems through organizational culture," *Inf. Technol. People*, vol. 14, no. 3, pp. 247–260, 2006.
- [14] Eva Umami Nikmatus Sholihah and M. Salamah, "Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013)," *J. SAINS DAN SENI ITS*, vol. 4, no. 2, pp. 4–9, 2015.
- [15] J. . Hair, *Multivariate Data Analysis*, Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- [16] I. Ghazali, *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*, Edisi 4. Diponegoro: Universitas Diponegoro Semarang, 2014.
- [17] J. Hartono, *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*, Edisi 1. Yogyakarta: ANDI, 2007.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- [19] A. R. Hevner, S. T. March, J. Park, and S. Ram, "Design Science in Information Systems Research," *Des. Sci. IS Res. MIS Q.*, vol. 28, no. 1, pp. 75–105, 2004.
- [20] I. Ghazali, *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, 4th ed. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.