



Dampak Kinerja Individu Terhadap Hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Organisasi

Elsa Meirina ¹, Mike Kusuma Dewi ²

^{1,2}, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Sumatra Barat, Indonesia

ABSTRAK

Pemerintah melalui Kementerian Kesehatan telah mengeluarkan kebijakan yang menjadi pedoman bagi penyelenggaraan pembangunan kesehatan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Peningkatan mutu ini berupa penerapan sistem informasi di setiap rumah sakit. Yarsi Sumbar merupakan yayasan yang memiliki beberapa rumah sakit di wilayah yang berbeda. Sangat menarik untuk dijadikan objek penelitian mengenai SIMRS yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Apakah setiap rumah sakit menerapkan manajemen dan sistem yang sama dan saling terintegrasi satu dengan yang lainnya serta memiliki kinerja yang sama. Penerapan SIMRS saat ini masih mengalami kendala dan hambatan ditingkat penerimaan pengguna. Masih banyaknya hal yang bersifat operasional dan manajerial, membuat penerapan SIMRS tidak berjalan dengan baik. Penelitian ini mengacu pada model analisis sistem yang diciptakan oleh Yusof et.al (2006) yaitu Model HOT-Fit (Human Organization Technology - Fit). Model ini dipilih karena dapat memberikan penjelasan dan memberikan evaluasi faktor penerapan sebuah sistem dibidang pelayanan kesehatan dari sisi Teknologi (Technology), Manusia (Human), Organisasi (Organization) dan Kinerja Organisasi. Penelitian ini memodifikasi Model HOT-Fit dengan menambahkan variabel Kinerja Individu sebagai variabel moderating. Sistem yang berkualitas dan menggunakan teknologi yang canggih serta sesuai dengan kebutuhan organisasi memang akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi yang bersangkutan. Namun, apabila tidak didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang bias mendukung implementasi sistem tersebut, maka manfaat implementasi dari sistem tidak akan berpengaruh bahkan yang tadinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi, ternyata dapat menurunkan kinerja organisasi tersebut akibat sumber daya yang dimiliki tidak mampu mengoperasikan sistem tersebut karena kurangnya pengetahuan, keahlian, dan kompetensi mengenai sistem informasi.

ABSTRACT

The government, through the Ministry of Health, has issued a policy that serves as a guideline for the implementation of health development carried out by the government and the private sector in order to improve the quality of health services in hospitals. This quality improvement takes the form of implementing an

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 14 Maret 2024

Direvisi 09 April 2024

Revisi diterima 23 April 2024

Kata Kunci:

Hospital Management Information Systems, Individual Performance, Information Systems, Hot-Fit.

information system in every hospital. Yarsi West Sumatra is a foundation that has several hospitals in different areas. It is very interesting to be an object of research regarding the SIMRS implemented by this organization. Does each hospital apply the same management and systems and are integrated with each other and have the same performance? The implementation of SIMRS is currently still experiencing problems and obstacles at the level of user acceptance. There are still many operational and managerial matters that make the implementation of SIMRS not run well. This research refers to the system analysis model created by Yusof et.al (2006), namely the HOT-Fit (Human Organization Technology - Fit) Model. This model was chosen because it can provide an explanation and provide an evaluation of the factors in implementing a system in the health service sector in terms of Technology, Human, Organization and Organizational Performance. This research modifies the HOT-Fit Model by adding the Individual Performance variable as a moderating variable. A quality system that uses sophisticated technology and is in line with organizational needs will indeed have an impact on increasing the performance of the organization concerned. However, if it is not supported by human resource competencies that can support the implementation of the system, then the benefits of implementing the system will have no effect, even what was previously expected to improve organizational performance, can actually reduce the organization's performance due to the resources being unable to operate the system. due to lack of knowledge, expertise and competence regarding information systems.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



How to Cite: Meirina & Dewi. (2024). Dampak Kinerja Individu Terhadap Hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Organisasi. *ANALYSIS: Accounting, Management, Economics, and Business*, 2(2) 153-164. <https://doi.org/10.56855/analysis.v2i2.1114>

PENDAHULUAN

Pentingnya suatu informasi menuntut seluruh organisasi agar dapat mengolah data secara efektif hingga dapat menghasilkan informasi yang berguna baik bagi pihak intern maupun pihak ekstern. Rumah sakit yang seluruh aktivitas Layanan kesehatan dilakukan berdasarkan informasi kemudian menghasilkan informasi baru yang akan diberikan kepada pasien. Informasi yang salah menyebabkan tindakan yang dilakukan juga salah. Terlihat jelas, memberikan informasi yang salah memiliki risiko besar. Sangat disayangkan jika rumah sakit melayani pasien berdasarkan informasi yang salah atau tidak akurat sehingga akan merugikan pasien itu sendiri.

Untuk menghindari risiko akibat kesalahan dalam pengelolaan informasi yang dilakukan oleh rumah sakit, Pemerintah Indonesia yaitu Menteri Kesehatan membuat aturan tersendiri mengenai sistem informasi rumah sakit. Munculah Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS).

Penulis Koresponden:

Elsa Meirina
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP,
Sumatra Barat, Indonesia
elsameirina@akbpstie.ac.id

Untuk menjamin SIMRS bisa diterapkan dengan baik maka diperlukanlah teknologi. Perkembangan teknologi yang sangat cepat memungkinkan rumah sakit untuk bisa menggunakan suatu teknologi guna menunjang implementasi SIMRS. Namun, untuk bisa menggunakan teknologi yang dapat mendukung SIMRS secara maksimal, diperlukan investasi yang cukup besar serta harus disesuaikan dengan size dan prosedur rumah sakit tersebut.

Penerapan SIMRS juga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja di rumah sakit, baik tenaga administrasi, perawat, dokter, dan lainnya. Apabila SIMRS diterapkan dengan tepat, karyawan dan/ atau pegawai yang bekerja di rumah sakit bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih mudah dan efektif serta dapat meminimalkan resiko kesalahan. Penerapan SIMRS yang tepat merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan berkinerja baik. Kinerja karyawan juga merupakan gambaran dari kinerja suatu organisasi. Maka apabila karyawan dan/ atau pegawai yang bekerja di rumah sakit memiliki kinerja yang baik, maka kinerja rumah sakit tersebut juga akan meningkat. Informasi yang dihasilkan SIMRS tepat, Layanan yang diberikan menjadi sesuai, tingkat efisiensi menjadi meningkat, kepuasan pasien terhadap Layanan rumah sakit dapat diperoleh, sehingga rumah sakit yang bersangkutan dikategorikan menjadi rumah sakit yang memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini mengacu pada kerangka kerja HOT – Fit. Teori HOT-Fit ditujukan pada komponen inti dalam sistem informasi yaitu Human (Manusia) – Organization (Organisasi) - Technology (Teknologi). Dari kerangka kerja HOT – Fit, peneliti menambahkan variabel Kinerja individu sebagai variabel moderating. Hal ini dikarenakan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi dengan kualitas sistem semata. Meski sistem yang digunakan memiliki teknologi yang canggih tetapi kompetensi individu yang dimiliki tidak bisa mendukung implementasi sistem tersebut, maka manfaat sistem tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Suatu sistem dirancang untuk membantu organisasi dalam peningkatan produktifitas dan efektifitas karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Menurut Milgrom & Roberts (1995), satu set sumber daya dapat disebut complementarity ketika tingkat return pada suatu sumber daya bervariasi dalam beberapa tingkat return pada sumber daya yang lain. Pada saat sumber daya tersebut terpisah, maka akan saling tergantung (interdependent). Sumber daya tersebut satu sama lain saling mendukung dan saling menguatkan. Nilai gabungan dari complementary resources adalah lebih besar dari pada nilai masing-masingnya.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada rumah sakit milik Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat (Yarsi Sumbar). Yayasan ini memiliki 5 (lima) buah rumah sakit yaitu RSI Ibnu Sina Bukittinggi, RSI Ibnu Sina Padang Panjang, RSI Ibnu Sina Padang, RSI Ibnu Sina Payakumbuh, dan RSI Ibnu Sina Simpang Ampek. Populasi yang digunakan yaitu karyawan rumah sakit. Sampel yang digunakan ialah karyawan rumah sakit yang bekerja di bagian administrasi, akuntansi, dan manajemen.

Variabel yang digunakan terdiri dari 7 variabel eksogen yang terbagi dalam 3 kelompok yaitu Kelompok Variabel Teknologi (Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan); Kelompok Variabel Pengguna (Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna); dan Kelompok Variabel Organisasi (Struktur, Lingkungan), 1 variabel moderating (Kinerja Individu), dan 1 variabel endogen (Kinerja Organisasi).

Data penelitian diperoleh dari kuesioner. Jenis kuisisioner adalah kuisisioner tertutup dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian responden. Kuesioner disebar sebanyak 102 tetapi yang dikembalikan sebanyak 50 kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS). Metode analisis data ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 2.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas di dalam PLS dinilai dengan melihat convergent validity masing-masing indikator. Convergent validity dapat dievaluasi dalam tiga tahap yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk dan nilai average variance extracted (AVE). Indikator validitas dapat dilihat dari nilai loading factor. Loading factor adalah korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasinya, semakin tinggi validitasnya. Bila nilai loading factor suatu indikator lebih dari 0,5 dan nilai t-statistic lebih dari 2,0 maka dikatakan valid. Jika sebaliknya, nilai loading factor kurang dari 0,5 dan t-statistic kurang dari 2,0, maka dikeluarkan dari model. Sedangkan uji reabilitas dilakukan pada masing-masing variabel, sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dan composite reliability $> 0,70$.

Tabel 1. Nilai AVE, Akar AVE, *Communality*, *Cronbachs Alpha*, dan *Composite Reliability*

	AVE	Akar AVE	Communality	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
KEPUASAN PENGGUNA	0,787865	0,887617598	0,787865	3,000000	0,742484
KINERJA INDIVIDU	0,594785	0,771223055	0,640537	0,916963	0,935566
KINERJA ORGANISASI	0,596432	0,629628462	0,575718	0,636501	0,777973
KUALITAS INFORMASI	1,000000	1	1,000000	1,000000	1,000000
KUALITAS LAYANAN	1,000000	1	1,000000	1,000000	1,000000
KUALITAS SISTEM	0,781566	0,884062215	0,893218	0,937535	0,961373
LINGKUNGAN ORGANISASI	0,571921	0,609853261	0,571921	0,636652	0,851440
PENGUNAAN SISTEM	0,507759	0,712572102	0,507759	0,654600	0,798175
STRUKTUR ORGANISASI	0,184044	0,429003496	0,184045	0,646784	0,751263

Menurut Tabel di atas, kuisisioner, variabel, dan sub variabel sudah memiliki konstruk yang baik sehingga kuisisioner sudah valid dan reliabel. Setelah uji validitas dan realibilitas, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pada penelitian ini, ditetapkan bahwa nilai signifikansi = 5% = 0,05 dengan degree of freedom (derajat kebebasan) $df = (n - m - 1)$, dengan n sama dengan jumlah responden yaitu 50, m sama dengan banyaknya variabel yaitu 9, maka $df = (50 - 9 - 1) = 40$. Setelah melihat T-table, nilai T-table untuk signifikansi 5% dengan $df = 40$ adalah sebesar 1,68385. Dengan demikian hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai T-statistics lebih besar dari nilai T-table ($T\text{-statistics} > T\text{-table}$). Hasil pengolahan data untuk melihat hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KEPUASAN PENGGUNA -> PENGGUNAAN SISTEM	0,339127	0,341572	0,115568	0,115568	2,934437
KUALITAS INFORMASI -> KEPUASAN PENGGUNA	0,063860	-0,069378	0,110908	0,110908	1,695792
KUALITAS INFORMASI -> PENGGUNAAN SISTEM	0,099339	0,100296	0,106740	0,106740	0,930659
KUALITAS LAYANAN -> KEPUASAN PENGGUNA	-0,003760	-0,006307	0,107624	0,107624	0,034936
KUALITAS LAYANAN -> PENGGUNAAN SISTEM	-0,114829	-0,118476	0,129667	0,129667	0,885569
KUALITAS SISTEM -> KEPUASAN PENGGUNA	0,020193	0,039840	0,108780	0,108780	1,785634
KUALITAS SISTEM -> PENGGUNAAN SISTEM	0,086117	0,108123	0,114026	0,114026	1,755242
KUALITAS SISTEM -> STRUKTUR ORGANISASI	0,423061	-0,001569	0,415214	0,415214	1,718897
PENGGUNAAN SISTEM -> KINERJA ORGANISASI	0,756883	-0,357840	0,365745	0,365745	2,069427
PENGGUNAAN SISTEM * KINERJA INDIVIDU -> KINERJA ORGANISASI	1,422520	0,724453	0,668249	0,668249	2,128727

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
STRUKTUR ORGANISASI -> KINERJA ORGANISASI	0,137868	-0,148068	0,213519	0,213519	1,695697
STRUKTUR ORGANISASI -> LINGKUNGAN ORGANISASI	-0,450465	-0,335046	0,332853	0,332853	1,353347
STRUKTUR ORGANISASI * KINERJA INDIVIDU -> KINERJA ORGANISASI	0,617898	0,040232	0,637851	0,637851	1,968718

Pada Tabel diatas terlihat nilai T-statistic untuk setiap hipotesis. Dengan membandingkan nilai T-statistic dengan T-table setiap hipotesis maka hasil pengujian hipotesis diringkas pada tabel di atas.

Tabel 3. Ringkasan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Arah Pengaruh		Uji T		Hasil
		Dari	Ke	T-Statistic	T-Table	
1	H1a	Kualitas Sistem	Penggunaan Sistem	1,755242	1,68385	Diterima
2	H1b	Kualitas Sistem	Kepuasan Pengguna	1,785634		Diterima
3	H1c	Kualitas Informasi	Penggunaan Sistem	0,930659		Ditolak
4	H1d	Kualitas Informasi	Kepuasan Pengguna	1,695792		Diterima
5	H1e	Kualitas Layanan	Penggunaan Sistem	0,885569		Ditolak
6	H1f	Kualitas Layanan	Kepuasan Pengguna	0,034936		Ditolak
7	H2	Kepuasan Pengguna	Penggunaan Sistem	2,934437		Diterima
8	H3a	Kualitas Sistem	Struktur Organisasi	1,718897		Diterima
9	H3b	Struktur Organisasi	Lingkungan Organisasi	1,353347		Ditolak
10	H4a	Penggunaan Sistem	Kinerja Organisasi	2,069427		Diterima
11	H4b	Penggunaan Sistem * Kinerja Individu	Kinerja Organisasi	2,128727		Diterima
12	H5a	Struktur Organisasi	Kinerja Organisasi	1,695697		Diterima
13	H5b	Struktur Organisasi * Kinerja Individu	Kinerja Organisasi	1,968718		Diterima

H1a : Kualitas Sistem memiliki pengaruh signifikan terhadap Penggunaan Sistem.

Kualitas sistem berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sistem merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Kualitas sistem dalam sistem informasi menurut Yusof et al (2006) dapat dinilai dari kemudahan penggunaan (easy of use), kemudahan untuk dipelajari (easy of learning), response time, usefulness, ketersediaan, fleksibilitas, dan sekuritas serta menyangkut keterkaitan fitur dalam sistem termasuk performa sistem dan user interface. Sedangkan penggunaan sistem (system use) berhubungan dengan siapa yang menggunakan (who use it), tingkat

penggunanya (level of user), pelatihan, pengetahuan, harapan, dan sikap menerima (acceptance) atau menolak (resistance) sistem. Sehingga bisa dianalisis bila kualitas sistem dari suatu sistem informasi dikatakan baik bila memenuhi syarat-syarat yang disebutkan Yusof, et.al (2006) diatas dengan melihat siapa yang menggunakan, tingkat penggunaanya, sikap menerima, dan menolak sistem tersebut. Dalam kasus SIMRS, responden menganggap kualitas sistem berpengaruh dalam penggunaan SIMRS.

H1b: Kualitas Sistem memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna.

Kualitas sistem berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sistem merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam kepuasan penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Berdasarkan hasil wawancara, dapat diambil kesimpulan bahwa kemudahan sistem mempengaruhi kepuasan penggunaanya dalam membantu pekerjaan mereka mengolah data dan informasi. Menurut Purba (2007) kemudahan teknologi merupakan hal yang mempengaruhi frekuensi penggunaan sistem. Kemudahan penggunaan juga dipengaruhi oleh kemudahan untuk dipelajari dan kemanfaatan dipengaruhi oleh kemudahan penggunaan. Sementara kemudahan dan kemanfaatan akan mempengaruhi penerimaan sistem oleh penggunaanya. Sistem yang diterima akan memberikan kepuasan bagi penggunaanya.

H1c : Kualitas Informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Penggunaan Sistem.

Kualitas informasi bukan merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Karena sistem yang masih manual serta belum adanya standar atau aturan baku dalam penyusunan informasi sehingga timbul kesalahan dan keterlambatan penyampaian informasi, menjadikan kualitas informasi yang dihasilkan oleh Yarsi Sumbar berkurang. Hal ini juga disebabkan bahwa Yarsi belum sepenuhnya menekankan proses administrasinya dengan menggunakan sistem yang berbasis aplikasi komputer. Menurut Yusof et al (2006), kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kualitas informasi antara lain kelengkapan, keakuratan, ketepatan waktu, ketersediaan, relevansi, konsistensi, dan data entry. Bila syarat-syarat kualitas informasi sudah memenuhi syarat yang telah disebutkan, maka kualitas informasi dalam suatu sistem informasi sudah dapat dikatakan baik. Untuk mendapatkan kualitas informasi yang baik bagi penggunaannya, perlu dilakukan pembenahan kualitas sistem untuk menghasilkan kualitas informasi yang baik bagi penggunaanya.

H1d : Kualitas Informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna.

Variabel kualitas informasi merupakan variabel yang penting untuk

dipertimbangkan dalam penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Hal ini berarti kualitas informasi yang dihasilkan sistem sangat mempengaruhi kepuasan pengguna. Sistem yang menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang memang dibutuhkan oleh pengguna, maka pengguna akan merasakan bahwa sistem yang digunakan tersebut bermanfaat. Jogiyanto (2001) kualitas suatu informasi tergantung dari tiga hal yaitu akurat, tepat waktu, dan relevan.

H1e : Kualitas Layanan SIMRS memiliki pengaruh signifikan terhadap Penggunaan Sistem.

Kualitas layanan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penggunaan sistem. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas layanan bukan merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Yarsi Sumbar belum sepenuhnya bekerja sama dengan pihak ketiga (vendor) sehingga Yarsi Sumbar belum mendapatkan layanan dari vendor mengenai sistem yang digunakan. Menurut Saputra (2013) semakin tinggi kualitas layanan maka akan semakin rendah penggunaan sistem informasi tersebut. Kemudahan dari menyebabkan pengguna memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap vendor karena dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

H1f : Kualitas Layanan SIMRS memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna.

Kualitas layanan bukan merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam kepuasan penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Meski vendor memberikan layanan yang baik kepada pengguna, namun jika kualitas sistem yang ada belum sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pengguna, maka kepuasan pengguna tidak akan meningkat. Hal ini bisa saja membuat pengguna akan memilih vendor lain yang bisa membuat sistem yang lebih bagus sesuai dengan harapan pengguna. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam memilih teknologi dan sistem informasi, faktor yang utama untuk dipertimbangkan yaitu kualitas sistem dan kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut.

H2 : Kepuasan Pengguna memiliki pengaruh signifikan terhadap Penggunaan Sistem.

Kepuasan pengguna berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap penggunaan sistem. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan pengguna merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam tingkat penggunaan SIMRS di Yarsi Sumbar. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan pengguna maka akan semakin tinggi pula penggunaan sistem informasi tersebut. Penggunaan SIMRS pada dasarnya membantu dalam pelayanan di rumah sakit. Karena sistem informasi sering digunakan dalam kegiatan sehari-hari sebagai tugas rutin, membuat responden menjadi terbiasa dengan sistem tersebut sehingga mudah dalam penggunaannya. Sistem yang lebih sering digunakan

menunjukkan bahwa sistem tersebut lebih dikenal, lebih mudah dioperasikan, dan lebih mudah digunakan. Bila sistem terasa mudah digunakan akan mendatangkan kepuasan bagi pengguna.

H3a : Kualitas Sistem memiliki pengaruh signifikan terhadap Struktur Organisasi.

Variabel kualitas sistem merupakan variabel yang penting untuk dipertimbangkan dalam implementasi SIMRS di Yarsi Sumbar. Struktur organisasi dapat berubah apabila suatu perusahaan menerapkan penggunaan teknologi sistem informasi dalam proses bisnisnya. Hal ini dikarenakan, agar teknologi sistem informasi yang dipilih dapat berjalan sesuai dengan harapan, struktur organisasi pada perusahaan yang bersangkutan harus bisa mendukung penuh implementasi teknologi tersebut. Misalnya, perusahaan yang akan menerapkan teknologi sistem informasi, harus memiliki bagian atau bidang khusus yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sistem tersebut. Tanggung jawab yang diberikan mencakup pengoperasian sistem dan maintenance sistem. Apabila hal ini dilakukan, perusahaan bisa menghindari terjadinya error system dan kerusakan pada perangkat sistem sehingga perusahaan dapat menghindari pengeluaran biaya. Agar sistem bisa berjalan dengan baik, pemeliharaan terhadap software dan hardware sangat penting dilakukan. Hal inilah yang menjadi alasan pentingnya perusahaan membentuk tim yang khusus bertanggung jawab dalam pemeliharaan sistem yang diterapkan.

H3b : Struktur Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Lingkungan Organisasi.

Struktur organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan organisasi pada Yarsi Sumbar. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakselarasan antara struktur organisasi dengan lingkungan organisasi. Ketidakselarasan struktur organisasi dengan lingkungan organisasi dapat disebabkan oleh kurang efektifnya komunikasi pada organisasi tersebut, kurangnya dukungan dari manajemen maupun dari staf terhadap kebijakan yang diambil, dan lainnya.

H4a : Penggunaan Sistem memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Variabel penggunaan sistem merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi Yarsi Sumbar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menggunakan teknologi sistem informasi dalam pekerjaannya. Jika karyawan dapat dengan lancar menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan serta merasa puas akan kinerja sistem tersebut, maka rentang waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih singkat sehingga hal ini berdampak positif bagi kinerja organisasi.

H4b : Kinerja Individu memoderatori peranan Penggunaan Sistem terhadap Kinerja Organisasi.

Kinerja individu mempengaruhi secara positif hubungan antara penggunaan sistem dengan kinerja organisasi. Apabila organisasi/ perusahaan telah menerapkan sistem yang memadai dan user friendly, memberikan kepuasan bagi pengguna sistem tersebut, serta perusahaan menerapkan proses aktivitas bisnis berbasis sistem yang terkomputerisasi dan terintegrasi, tetapi setiap individu yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki kinerja yang kurang baik dan tidak diberikan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka sistem yang seharusnya bisa meningkatkan kinerja organisasi, akan tidak optimal apabila karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Maka penerapan sistem memiliki dampak positif yang maksimal terhadap kinerja organisasi, sebaiknya individu/ karyawan yang bekerja di organisasi tersebut terutama yang ditugaskan menjadi user sistem yang diterapkan, harus memiliki kinerja yang baik. Meningkatkan kinerja karyawan bisa dengan memberikan reward atau pelatihan yang berhubungan dengan tugasnya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

H5a : Struktur Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Struktur organisasi yang jelas tujuan, visi, dan misi yang ingin dicapai serta terkoordinasi dengan baik, akan membuat aktivitas yang ada pada organisasi tersebut menjadi terstruktur sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

H5b : Kinerja Individu memoderatori peranan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Kinerja individu mempengaruhi bagaimana struktur organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi harus bisa menempatkan karyawan yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. "The Right Man On The Right Place And The Right Man On The Right Job". Dari hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu/ karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi yang ingin memperoleh kinerja atau hasil yang maksimal, dituntut agar dapat memilih orang yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan serta dapat memberikan peluang kepada orang tersebut agar bisa meningkatkan produktifitas dan kinerjanya. Terlebih lagi apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem informasi yang terkomputerisasi dan terintegrasi dalam melakukan aktivitas bisnisnya. Pengetahuan akan teknologi informasi sangat dibutuhkan agar sistem informasi yang diterapkan tersebut dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memiliki dampak positif yang nyata terhadap kinerja organisasi. Hal ini akan terhalangi apabila individu/ karyawan yang ditugaskan menjadi user dari sistem tersebut tidak memiliki kompetensi mengenai teknologi informasi.

SDM yang tidak memiliki kompetensi di bidang komputer dan sistem informasi merupakan kendala yang sangat berpengaruh pada proses implementasi sistem. Karyawan yang menjadi user dari sistem sebagian besar tidak terbiasa menggunakan perangkat komputer dalam aktivitas pekerjaan maupun aktivitas kesehariannya. Hal ini dapat diartikan bahwa sulitnya mengubah kebiasaan karyawan yang sebelumnya bekerja dengan kertas dan pena menjadi bekerja dengan menggunakan sistem informasi yang terkomputerisasi. Sistem yang diharapkan dapat meminimalisir biaya administrasi, ternyata malah menimbulkan biaya lainya. Karena kurangnya kemampuan SDM dalam menggunakan sistem, pihak rumah sakit terpaksa melakukan perekrutan karyawan baru yang memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer.

Kemampuan yang kurang dimiliki SDM dalam mengoperasikan komputer, hambatan yang juga berdampak besar terhadap proses implementasi sistem yaitu pembagian tugas setelah implementasi SIMRS. Menurut keterangan yang diperoleh, proses layanan yang dilakukan kepada pasien dan proses penginputan data, dilakukan oleh orang yang sama. Hal ini terlihat jelas pada bagian keperawatan. Perawat bertugas memberikan layanan kesehatan pada pasien seperti pemberian obat, dan layanan kesehatan lainnya. Lalu perawat tersebut harus melakukan input data ke sistem mengenai obat dan layanan yang telah dikonsumsi oleh pasien yang bersangkutan. Hal ini akan menjadi rumit apabila perawat yang bertugas tersebut melayani lebih dari 1 orang pasien dalam waktu yang bersamaan. Resiko kesalahan input data akan lebih besar apabila dilakukan oleh orang yang sama yang memberikan layanan kepada pasien. Ditambah lagi jika perawat tersebut kurang terbiasa menggunakan komputer. Maka sistem yang diharapkan dapat mempermudah pekerjaan malah membuat pekerjaan menjadi lebih lama dilakukan karena SDM yang tidak siap menggunakan sistem informasi dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

- a. SIMRS yang digunakan oleh Yarsi Sumbar pada setiap unit rumah sakitnya masih manual, belum terkomputerisasi dan terintegrasi baik antar subbagian di rumah sakit itu sendiri, antarrumah sakit, maupun antar rumah sakit dengan kantor pusat. Maka, SIMRS Yarsi Sumbar dapat dikatakan belum sesuai dengan Permenkes No. 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.
- b. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dan struktur organisasi merupakan faktor penting dalam kesuksesan implementasi SIMRS. Implementasi SIMRS yang optimal, dapat meningkatkan kinerja organisasi.
1. Meskipun begitu, faktor kinerja individu juga bisa mempengaruhi hubungan antara kesuksesan implementasi SIMRS dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, implementasi sistem yang baik, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut menjadi lebih baik. Namun, meski sistem yang diterapkan sangat bagus dan canggih tetapi sumber daya manusia organisasi memiliki kinerja yang buruk atau tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan, maka

juga berdampak pada kinerja organisasi. Yang tadinya tujuan implementasi sistem untuk meningkatkan kinerja organisasi, tetapi SDM yang dimiliki tidak memiliki kompetensi yang seharusnya, dapat berakibat kinerja organisasi tidak maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- DeLone, William H., Ephraim R. McLean. 1992. "Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable". *Information Systems Research* 3 : 1, pp : 60-95.
- Jogiyanto HM. 2001. *Analisis Perancangan Sistem Informasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Milgrom, Paul., John Roberts. 1995. "Complementarities and fit Strategy, structure, and organizational change in manufacturing". *Journal of Accounting and Economics* 19 pp : 179 -208.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. Jakarta : Kemenkes.
- Purba, E.L. 2007. "Akseotabsu dan Kepuasan Pengguna sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pematang Siantar". Yogyakarta : Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Saputra, Andika Bayu., Izzati Muhimmah. 2013. "Evaluasi Faktor-Faktor Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di PKU Muhammadiyah Sruweng dengan Menggunakan Metode Hot-Fit". *Seminar Nasional Informatika Medis (SNIMed) IV*, pp : 78- 86.
- Yusof, Maryati Mohd., Ray J Paul., Lampros K Stergioulas. 2006. "Towards a Framework for Health Information System Evaluation". *Proceeding of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Yusof, Maryati Mohd., Jasna Kuljis., Anastasia Papazafeiropoulou., Lampros K. Stergioulas. 2008. "An evaluation framework for Health Information Systems: human, organization and technology-fit factors (HOT-fit)". *International Journal of Medical Informatics* 77, pp: 386-398.

BIOGRAFI PENULIS

	<p style="text-align: center;">Elsa Meirina</p> <p style="text-align: center;">https://scholar.google.co.id/citations?user=kXT8VhgAAAAJ&hl=id</p> <p style="text-align: center;">Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Sumatra Barat, Indonesia, elsameirina@akbpstie.ac.id</p>
	<p style="text-align: center;">Mike Kusuma Dewi</p> <p style="text-align: center;">https://scholar.google.co.id/citations?user=AE84OesAAAAJ&hl=id</p> <p style="text-align: center;">Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Sumatra Barat, Indonesia, mikekusumadewi@akbpstie.ac.id</p>