

PENGARUH PENERAPAN SIMRS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA MUHAMMADIYAH PROBOLINGGO

Dyan Angesti^{1*}, Sulistiowati², Januar Wibowo³, Moh. Arifin⁴

Program studi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Yayasan RS Dr Soetomo¹

Program studi Sistem Informasi Universitas Dinamika²

Program studi Manajemen Universitas Dinamika³

Program studi Desain Komunikasi Visual Universitas Dinamika⁴

Koresponden Penulis: dyanangesti@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of SIMRS implementation and organizational culture on the performance of employees at RSIA Muhammadiyah Probolinggo. It is expected to provide an empirical description and basis for developing strategies to improve human resource quality and SIMRS effectiveness in order to support optimal health services. The research method used is quantitative with a cross-sectional study approach. The population consisted of 166 SIMRS users, while the sample consisted of 92 people, but only 89 people met the requirements. The SIMRS application implementation variable was measured based on five main dimensions, including: Information Quality, System Quality, Service Quality, User Satisfaction, Net Benefit, and Organizational Culture Variables. Data analysis used path analysis with Smart PLS and contingency coefficient tests as an alternative to influence tests. The results of the bootstrapping analysis showed that most of the variables tested did not have a significant effect on user satisfaction, with only the Cultural Norm variable on User Satisfaction showing a significant effect. User satisfaction with SIMRS has not contributed directly to improved performance. Organizational culture has a positive and significant effect on SIMRS user satisfaction. The conclusion of this study is that the implementation of SIMRS has not had a significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on SIMRS user satisfaction and indirectly plays a role in encouraging employee performance. Performance improvement is directed not only at aspects of information technology, but also at strengthening organizational culture and increasing human resource capacity.

Keywords : *Hospital Management Information System; Organizational Culture; Employee Performance*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan SIMRS dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSIA Muhammadiyah Probolinggo. Diharapkan memberikan gambaran empiris dan dasar penyusunan strategi peningkatan kualitas SDM dan efektivitas SIMRS guna menunjang pelayanan kesehatan yang optimal. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional study*. Populasi sebanyak 166 orang pengguna SIMRS, sedangkan jumlah sampel sebanyak 92 orang; namun, hanya 89 orang yang memenuhi syarat. Variabel penerapan Aplikasi SIMRS diukur berdasarkan lima dimensi utama, meliputi: *Information Quality, System Quality, Service Quality, User Satisfaction, Net*

Benefit, serta variabel budaya organisasi. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan *Smart PLS* dan uji kontingensi koefisien sebagai alternatif uji pengaruh. Hasil analisis *bootstrapping*, sebagian besar variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna, hanya variabel Norma Budaya terhadap User Satisfaction yang menunjukkan pengaruh signifikan. Kepuasan pengguna SIMRS belum memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna SIMRS. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan SIMRS belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna SIMRS dan secara tidak langsung berperan dalam mendorong kinerja karyawan. Peningkatan kinerja diarahkan tidak hanya pada aspek teknologi informasi, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi dan peningkatan kapasitas SDM.

Kata kunci: Perilaku Pengguna; Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Transformasi digital tidak hanya berdampak pada teknologi dan bisnis, tetapi juga mengubah cara individu berinteraksi dan bekerja. Meskipun transformasi ini memberikan fleksibilitas, namun juga menghadirkan tantangan baru dalam manajemen tim, budaya organisasi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Mochammad Isa Anshori; Dwi Astutiek; Dyan Angesti; Anif Prasetyorini; Makherus Sholeh, 2025)

Dalam era digitalisasi dan transformasi pelayanan publik, Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) hadir sebagai solusi untuk mengintegrasikan berbagai informasi serta proses operasional rumah sakit secara sistematis dan terstruktur.

SIMRS memiliki peran strategis dalam mendukung pengambilan keputusan manajemen, mempercepat layanan kepada pasien, meningkatkan efisiensi kerja pegawai, meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi apabila digunakan secara optimal dan

didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Adanya kewajiban bagi semua rumah sakit dalam menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) baik dalam pengelolaan maupun pengembangan aplikasi secara mandiri sebenarnya sudah ada sejak tahun 2013 (Permenkes RI No 82 Tahun 2013, 2013) Menyesuaikan dengan tuntutan di era digital, pemerintah menetapkan bahwa rekam medis dapat berbentuk elektronik dan mengatur kewajiban fasyankes dalam menjamin keamanan dan kerahasiaan data pasien (Permenkes No. 24 Tahun 2022 (Permenkes RI No 24 Tahun 2022, 2022). Kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai di banyak rumah sakit. Berdasarkan data laporan kinerja pegawai di RSIA Muhammadiyah Probolinggo tahun 2024, diketahui bahwa 1,2% pegawai masih berada pada kategori kinerja “kurang”, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang SIM RSIA Muhammadiyah Probolinggo, selama ini telah dilakukan

evaluasi dan monitoring penggunaan SIMRS. Didapatkan data bahwa pemanfaatan data dan informasi SIMRS dinilai kurang optimal. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa meskipun SIMRS telah diterapkan beberapa waktu

yang lalu, pemanfaatannya dirasa belum maksimal, dan kemungkinan terdapat hambatan internal dalam budaya organisasi yang tidak sepenuhnya mendukung transformasi digital.

Tabel 1. Rekapitulasi Laporan Kinerja per Triwulan tahun 2024 RSIA Muhammadiyah Probolinggo

Kategori Penilaian	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baik	135	83,3%	144	88,9%	109	67,3%	140	85,4%
Cukup	23	14,2%	15	9,3%	50	30,9%	19	11,6%
Sedang	4	2,5%	3	1,9%	3	1,9%	3	1,8%
Kurang	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,2%
Total	162	100,0%	162	100,0%	162	100,0%	164	100,0%

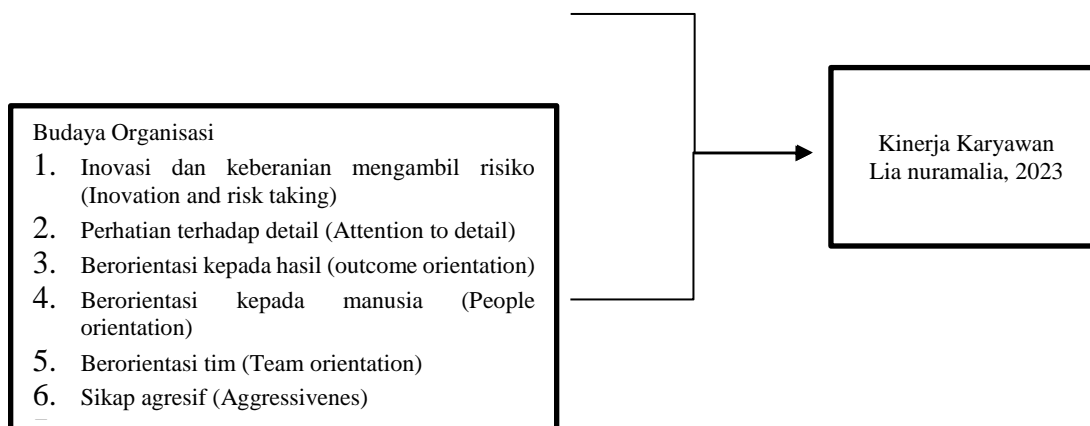
Sumber : Laporan Kinerja Karyawan RSIA Probolinggo Tahun 2024

Dalam konteks ini, teori kinerja dari H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russell (1993) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan lingkungan kerja (environment). Penerapan SIMRS dapat meningkatkan kemampuan teknis serta efisiensi kerja, tetapi pengaruh tersebut terhadap peningkatan kinerja akan menjadi terbatas apabila organisasi tidak memiliki motivasi dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, khususnya dalam aspek budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan praktik kerja yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh elemen organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi. Di lingkungan rumah sakit, budaya organisasi memengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan pasien, sesama karyawan, serta dalam menyikapi prosedur dan kebijakan (Mutonyi et al., 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Nuramalia, Purwadhi, dan Rian Andriani (2023) mengenai pengaruh penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit khusus paru Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini perlu mengkaji sejauh mana penerapan SIMRS dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas sistem informasi di lingkungan rumah sakit guna menunjang pelayanan kesehatan yang optimal.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber DeLone and McLean, 1992; Robbins & Coulter (2012); Lia nuramalia, 2023

Gambar 1 di atas menunjukkan kerangka konseptual variabel yang diteliti dan tidak diteliti yang digunakan dalam penelitian ini. Kerangka konseptual ini mengadopsi dari penelitian yang dilakukan Lia nuramalia, purwadhi, rian andriani, 2023 dimana Penerapan SIMRS mengacu pada Model DeLone and McLean (William H DeLone, 1992) dan budaya Organisasi mengacu pada Robbins (2012). Hasil Penelitian yang dilakukan Lia Nuramalia, 2023 diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem informasi manajemen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini (Nuramalia & Andriani, 2023)

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:52) budaya organisasi

memiliki tujuh dimensi (Stephen P. Robbins, 2013) yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking)
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail)
3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation)
4. Berorientasi kepada manusia (People orientation)
5. Berorientasi tim (Team orientation)
6. Sikap agresif (Aggressiveness)
7. Stabilitas (Stability)

Menurut DeLone and McLean budaya organisasi memiliki 5 dimensi yaitu:

1. Information Quality (IQ)
2. System Quality (SQ)
3. Service Quality (SVQ)
4. User Satisfaction (US)
5. Net Benefit (NB)

Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh antara penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo

2. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Cross sectional study mencakup semua jenis penelitian yang pengukuran variabel-variabelnya dilakukan hanya satu kali, pada satu saat. Penelitian ini mengambil populasi Seluruh karyawan RSIA Muhammadiyah pengguna SIMRS sejumlah 166 orang, sampel dalam penelitian ini responden sebanyak 92 orang, namun berdasarkan data yang diterima hanya 89 orang responden yang memenuhi syarat

Variabel penerapan Aplikasi SIMRS diukur berdasarkan lima dimensi utama meliputi: *Information Quality (IQ)*, *System Quality (SQ)*, *Service Quality (SVQ)*, *User Satisfaction (US)* dan *Net Benefit (NB)* yang dikembangkan oleh DeLone and McLean (DeLone and McLean 1992b) dan Variabel budaya Organisasi mengacu pada Robbins 2013 (Stephen P. Robbins, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil analisis data yang dilakukan dalam studi ini terkait dengan karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Percentage (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	60	57,4%
Perempuan	29	32,4%
Usia		
≤ 31	32	36,0%
32 - 39	45	50,6%

Karakteristik	Jumlah (n)	Percentage (%)
40 – 47	10	11,2%
> 48	2	2,2%
Pendidikan		
SMP	1	1,1%
SMA	16	18,0%
D3	66	74,2%
D4/S1	6	6,7%
Masa Kerja		
≤ 6	37	41,6%
7 - 12	41	46,1%
13 - 18	6	6,7%
> 18	5	5,6%
Status Kerja		
Kontrak	7	7,9%
Tetap	82	92,1%
Total	89	100%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 60 orang (57,4%), responden berusia 32–39 tahun sebanyak 51 orang (50,6%), lulusan D3 sebanyak 66 orang (74,2%), responden dengan pengalaman kerja 7–12 tahun sebanyak 41 orang (46,1%), serta karyawan tetap sebanyak 82 orang (92,1%).

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Analisis ini akan dilakukan pada konstruk yang digunakan dalam studi ini, yaitu relevansi pekerjaan, citra, norma subjektif, kualitas output, keterbuktian hasil, kegunaan yang dirasakan, kemudahan penggunaan yang dirasakan, niat untuk menggunakan, dan perilaku penggunaan.

Tabel 3. Distribusi Penerapan Aplikasi SIMRS Berdasarkan Persepsi Karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo

No	Indikator	Mean
Information Quality (IQ)		3.126
1.	Keakuratan ketepatan informasi yang dihasilkan	3.247
2.	Relevansi kesesuaian antara yang dibutuhkan oleh pengguna dengan yang disediakan	3.146
3.	Kelengkapan Kelengkapan konten informasi yang dihasilkan	3.124

No	Indikator	Mean	No	PERNYATAAN	Mean
4.	Mudah dipahami Tingkat pemahaman pengguna tentang informasi yang disediakan oleh sistem	3.034		Inovasi dan keberanian mengambil risiko	2.837
5.	Ketepatan waktu Tersedianya informasi pada saat yang sesuai untuk pengguna	3.079	1.	Organisasi ini terbuka untuk inisiatif dan inovasi.	3.09
System Quality (SQ)		3.092	2.	Di organisasi ini, manajemen lebih suka melakukan sesuatu dengan cara yang biasa tanpa inovasi.	2.584
6.	Keandalan Sejauh mana sistem dapat diandalkan dari waktu ke waktu	3.045	Keagresifan (aggressiveness)		2.921
7.	Waktu respon Cepat atau tidaknya sebuah sistem merespon permintaan akan informasi	3.112	3.	Saya dapat mengendalikan pekerjaan saya sendiri di komputer.	3.011
8.	Kemudahan akses adalah sejauh mana suatu sistem dapat dijangkau dengan usaha yang cukup minim.	3.101	4.	Masalah dipecahkan tanpa konfrontasi secara afektif.	2.831
9.	Mudah digunakan Sejauh mana sebuah sistem mudah digunakan	3.090	Orientasi hasil (outcome orientation)		2.472
10.	Keamanan Pengamanan data pengguna dari penyalahgunaan	3.112	5.	Tujuan saya berbeda dari organisasi.	2.337
Service Quality (SVQ)		3.082	6.	Pekerjaan saya tidak memuaskan saya.	2.225
11.	Responsif Kesediaan membantu pengguna dan memberikan layanan yang cepat	3.112	7.	Penghargaan saya sesuai dengan kinerja saya.	2.854
12.	Empati Memahami kebutuhan atau kepentingan pengguna	3.067	Orientasi orang (people orientation)		2.904
13.	Jaminan Memberikan kepercayaan kepada pengguna	3.067	8.	Jika terjadi masalah di organisasi saya dapat mengandalkan dukungan pimpinan saya.	2.449
User Satisfaction (US)		3.112	9.	Pimpinan saya mendukung aktivitas dan usaha saya di perusahaan saya.	2.944
14.	Kepuasan menyeluruh Kepuasan dalam menggunakan aplikasi SIMRS	3.124	10.	Di organisasi kemungkinan ketika melakukan kesalahan saya mendapatkan bantuan dari pimpinan.	2.944
15.	Kepuasan informasi Kepuasan dalam mendapatkan informasi dari aplikasi SIMRS	3.112	11.	Pimpinan mempercayai saya di organisasi.	2.978
16.	Efektivitas Keevektivitasan dati penggunaan aplikasi dengan memberikan dampak bagi pengguna	3.135	12.	Di organisasi penghargaan didasarkan pada kinerja.	2.854
17.	Kepuasan sistem Kepuasan dalam meenggunakan sistem aplikasi SIMRS	3.079	13.	Di organisasi ini, penghargaan didasarkan pada hubungan dan koneksi.	2.978
Net Benefit (NB)		3.118	14.	Pimpinan organisasi memperhatikan pendapat karyawan meskipun mereka tidak setuju dengan pendapat mereka.	3.045
18.	Penghematan waktu Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan karyawan	3.090	15.	Di organisasi ini saya bisa mendapatkan bantuan dari orang lain ketika saya menghadapi masalah.	2.933
19.	Peningkatan kinerja Aplikasi SIMRS memberikan dampak kinerja menjadi lebih baik	3.146	16.	Di organisasi saya sulit untuk menghubungi pimpinan saat terjadi masalah.	3.011
			Orientasi tim (team orientation)		2.805
			17.	Di organisasi ini masing-masing bagian bekerja secara mandiri.	2.517
			18.	Di organisasi ini bagian-bagian yang berbeda bekerja secara terkoordinir.	2.876
			19.	Pada pimpinan organisasi, saya bekerja dengan koordinasi dan kesepakatan.	3.022
			Perhatian terhadap detail		2.742

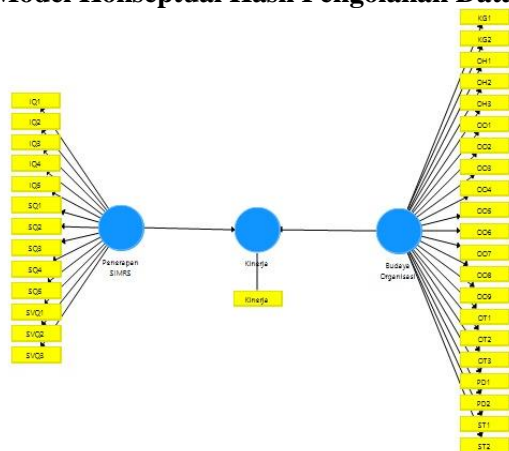
Berdasarkan Tabel 3 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata terendah variabel kinerja karyawan terletak pada indikator service quality (SQ), sedangkan rata-rata tertinggi terletak pada indikator information quality (IQ).

Tabel 4. Distribusi Budaya Organisasi Berdasarkan Persepsi Kayawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo Tahun 2025

No	PERNYATAAN	Mean
20.	Dalam tujuan organisasi ini sudah ditetapkan dengan jelas pembagian stafnya.	2.989
21.	Di organisasi ini kurang terlihat jelas tujuan dan prioritasnya.	2.494
Stabilitas (<i>stability</i>)		3.118
22.	Di organisasi ini ketentuan dan kesuksesan organisasi sangat penting bagi saya.	3.101
23.	Saya melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.	3.135

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, dapat diketahui bahwa mean terendah variabel kinerja karyawan terletak pada indikator orientasi hasil (*outcome orientation*), sedangkan rata-rata tertinggi terletak pada indikator stabilitas (*stability*).

Model Konseptual Hasil Pengolahan Data



Gambar 2. Model Konseptual

Keterangan :

Variabel X1 : Penerapan SIMRS
 Indikator: *Information Quality* (IQ), *System Quality* (SQ), *Service Quality* (SVQ), *User Satisfaction* (US), dan *Net Benefit* (NB)

Variabel X2 : Budaya Organisasi
 Indikator: Inovasi dan keberanian mengambil risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil (*outcome orientation*), Orientasi orang (*people orientation*), Orientasi tim (*team orientation*), Keagresifan

(*aggressiveness*), Stabilitas (*stability*) (Mesfin et al. 2020; Mutonyi et al. 2022; Tsai 2011)
 Variabel Y : Kinerja
 Hipotesis:

1. Ada pengaruh antara penerapan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo
2. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo

Analisis Model Struktural

Terdapat dua tahapan yang dilakukan dalam pengujian model penelitian yaitu Outer Model dan Inner Model (Al-refaie, Lepkova, and Camlibel 2022; Cheraghian, Moradian, and Nouri 2023; Rohmadiani, Tribhuaneswari, and Nuurlaily 2023). Outer Model berfokus pada validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten, dengan pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Construct Reliability*. Inner Model berfokus pada hubungan antarvariabel laten dan pengujian kekuatan serta signifikansi hubungan tersebut, dengan pengujian seperti R², koefisien jalur, dan signifikansi jalur.

Analisis Outer Model (Indikator Reflektif)

Outer model berfokus pada hubungan antar variabel laten dan indikator. Pengujian pada outer model bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel laten memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Ada lima tahapan uji statistik (Validitas, Reliabilitas, F-Square, R-Square, dan VIF).

Uji Validitas (Fornell-Larcker Criterion)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model mampu membedakan dirinya dari

konstruk lain (*discriminant validity*) (Sulistiowati 2025). Kriteria Fornell-Larcker menyatakan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (*Average Variance Extracted*) setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya.

Tabel 5. Uji Validitas menggunakan Kriteria Fornell-Larcker

	Budaya Organisasi	Kinerja	Penerapan SIMRS
Budaya Organisasi	0,517		
Kinerja	0,726	0,807	
Penerapan SIMRS	0,721	0,562	0,614

Berdasarkan Tabel 6:

1. Budaya Organisasi memiliki nilai akar AVE sebesar 0,517,
2. Kinerja sebesar 0,807,
3. Penerapan SIMRS sebesar 0,614.

Setiap nilai diagonal (akar AVE) lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk pada baris dan kolom yang sama (misalnya, Budaya Organisasi–Kinerja sebesar 0,726 < 0,807). Dengan demikian, model telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, yang berarti bahwa tiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dan valid secara konseptual.

Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal dari setiap konstruk (Sulistiowati et al. 2025).

Kriteria penilaian:

1. Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas baik.
2. Composite Reliability $\geq 0,70$ juga menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 6. Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)

Budaya Organisasi	0,834	0,842	0,858	0,267
Kinerja	0,470	0,492	0,787	0,650
Penerapan SIMRS	0,833	0,847	0,865	0,377

Hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kinerja dan Penerapan SIMRS reliabel, meski kinerja reliabilitas rendah pada alpha namun masih diterima pada composite reliability Nilai AVE menunjukkan tingkat validitas konvergen. Kinerja memiliki AVE tertinggi (0,650) dan memenuhi kriteria $\geq 0,50$. Budaya Organisasi (0,267) dan Penerapan SIMRS (0,377) masih di bawah 0,50, sehingga validitas konvergen untuk dua konstruk tersebut masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, sebagian besar konstruk sudah reliabel, meskipun validitas konvergen belum sepenuhnya optimal.

Uji F-Square menunjukkan besarnya pengaruh atau efek setiap konstruk terhadap konstruk endogen (*dependent variable*).

Kriteria interpretasi menurut Cohen (1988): 0,02 = efek kecil; 0,15 = efek sedang dan 0,35 = efek besar

Tabel 7. Uji F (f Square)

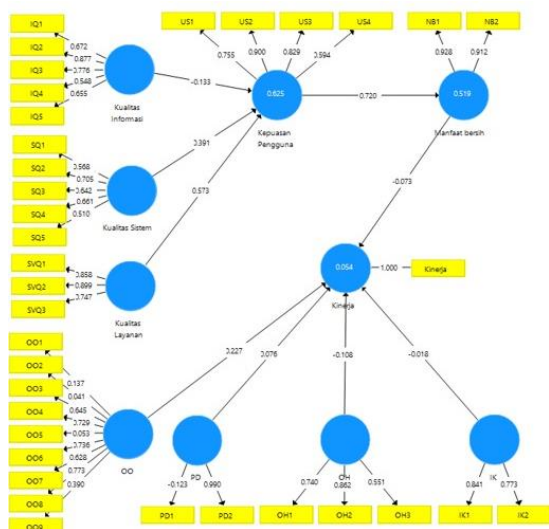
	Budaya Organisasi	Kinerja	Penerapan SIMRS
Budaya Organisasi		0,455	
Kinerja			
Penerapan SIMRS		0,007	

Hasil analisis:

1. Hasil Budaya Organisasi \rightarrow Kinerja = 0,455 \rightarrow menunjukkan efek besar, berarti Budaya Organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap Kinerja.
2. Penerapan SIMRS \rightarrow Kinerja = 0,007 \rightarrow menunjukkan efek sangat kecil, sehingga pengaruh Penerapan SIMRS terhadap Kinerja tergolong lemah.

Faktor budaya organisasi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan penerapan SIMRS.

Analisis Inner Model



Gambar 3. Hasil Bootstrapping Tahap Akhir

Uji VIF (Collinearity Test)

Model SmartPLS umumnya menampilkan hasil tanpa indikasi kolinearitas tinggi sehingga setiap konstruk dapat diasumsikan memenuhi kriteria $VIF < 5$. Dengan demikian, model tersebut tidak mengalami multikolinieritas dan dinyatakan layak secara statistik. Dari kelima tahapan uji tersebut, diperoleh hasil bahwa:

1. Model telah memenuhi validitas diskriminan dan reliabilitas komposit, meskipun beberapa konstruk masih memiliki nilai AVE di bawah standar.
2. Budaya Organisasi memberikan pengaruh paling kuat terhadap Kinerja, dibuktikan dengan nilai F-Square tertinggi.
3. Nilai R-Square sebesar 0,530 menunjukkan bahwa model cukup baik dalam menjelaskan variasi Kinerja.
4. Tidak terdapat indikasi multikolinieritas yang mengganggu model.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada software SmartPLS. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara konstruk eksogen (variabel bebas) terhadap konstruk endogen (variabel terikat) dalam model penelitian. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai T-statistics dan P-values, dengan ketentuan bahwa:

1. Jika T-statistics $> 1,96$ dan P-values $< 0,05$, maka hipotesis diterima (pengaruh signifikan).
2. Jika T-statistics $< 1,96$ dan P-values $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan).

Hasil uji *bootstrapping* dari SmartPLS menunjukkan nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai *T-statistics*, dan *P-values* sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Bootstrapping

Variabel	Original Sample(O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Penerapan SIMRS → Kinerja	0,007	0,421	0,674	Tidak signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja	0,455	2,574	0,010	Signifikan

Hipotesis 1:

Ada pengaruh antara penerapan Pengaruh terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

Berdasarkan hasil analisis *bootstrapping*, jalur antara Penerapan SIMRS terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai T-statistics sebesar 0,421 dan P-values sebesar 0,674. Nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi ($T < 1,96$ dan $P > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.

Artinya, penerapan SIMRS tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem informasi manajemen telah diterapkan, penggunaannya belum secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan, resistensi terhadap teknologi, atau sistem yang belum dioptimalkan dalam mendukung kegiatan kerja sehari-hari.

Hipotesis 2:

Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa jalur antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai T-statistics sebesar 2,574 dan P-values sebesar 0,010. Karena nilai T lebih besar dari 1,96 dan P lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis kedua (H2) diterima.

Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan—seperti kedisiplinan, kerja

sama tim, dan komitmen terhadap visi misi rumah sakit—maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai di lingkungan RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis 1 (Penerapan SIMRS → Kinerja) ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan.
2. Hipotesis 2 (Budaya Organisasi → Kinerja) diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Dengan demikian, faktor budaya organisasi lebih banyak memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dibandingkan penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS).

Hubungan antar variabel terhadap US (User Satisfaction)

Tabel 10. Hasil Path Coeficient

Jalur Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values	Keterangan
IK -> US	-0.013	0.005	0.181	0.074	0.941	Tidak berpengaruh
IQ -> US	-0.176	-0.135	0.137	1.288	0.198	Tidak berpengaruh
KG -> US	0.074	0.039	0.180	0.410	0.682	Tidak berpengaruh
NB -> US	0.405	0.390	0.157	2.575	0.010	Berpengaruh
OH -> US	0.029	0.013	0.109	0.269	0.788	Tidak berpengaruh
OO -> US	0.013	0.054	0.138	0.098	0.922	Tidak berpengaruh
OT -> US	0.037	0.023	0.138	0.269	0.788	Tidak berpengaruh
PD -> US	-0.055	-0.041	0.130	0.421	0.674	Tidak berpengaruh
SQ -> US	0.348	0.336	0.221	1.574	0.116	Tidak berpengaruh
ST -> US	-0.124	-0.093	0.175	0.710	0.478	Tidak berpengaruh
SVQ -> US	0.456	0.408	0.191	2.380	0.018	Berpengaruh
US -> Kinerja	-0.017	-0.006	0.111	0.154	0.878	Tidak berpengaruh

Interpretasi Hasil Bootstrapping pada Tabel 10 hasil uji *bootstrapping* menunjukkan hubungan antara beberapa konstruk (variabel laten) terhadap US (User Satisfaction / Kepuasan Pengguna) dan Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh signifikan (berpengaruh)

2. Jika $T\text{-Statistics} < 1,96$ dan $P\text{-Values} > 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan (tidak berpengaruh)

Hubungan antar variabel terhadap Kinerja

Hasil analisis *bootstrapping* menunjukkan bahwa sebagian besar variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna (US).

Hanya dua variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan, yaitu:

1. NB (Norma Budaya) terhadap US (User Satisfaction) dengan nilai $T\text{-statistics} = 2,575$ dan $P\text{-values} = 0,010$.

→ Artinya, norma budaya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan norma kerja yang berlaku di rumah sakit, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan dalam menggunakan sistem informasi.

2. SVQ (Service Quality) terhadap US (User Satisfaction) dengan nilai $T\text{-statistics} = 2,380$ dan $P\text{-values} = 0,018$.

→ Artinya, kualitas layanan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna. Kualitas pelayanan yang baik—seperti kecepatan akses, kemudahan penggunaan, dan dukungan teknis—mampu meningkatkan kepuasan pengguna sistem di lingkungan kerja.

Sementara itu, variabel lainnya seperti IK, IQ, KG, OH, OO, OT, PD, SQ, dan ST tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pengguna.

Hal ini dapat diartikan bahwa aspek-aspek tersebut belum memberikan kontribusi langsung terhadap persepsi kepuasan karyawan terhadap sistem informasi yang

digunakan di RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

Selain itu, hubungan US (User Satisfaction) terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai $T\text{-statistics} = 0,154$ dan $P\text{-values} = 0,878$, yang berarti tidak signifikan.

Dengan demikian, kepuasan pengguna sistem informasi belum berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kemungkinan hal ini disebabkan karena faktor lain seperti motivasi kerja, dukungan pimpinan, atau kompetensi personal yang lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan tingkat kepuasan terhadap sistem.

Dari hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan:

1. NB (Norma Budaya) dan SVQ (Service Quality) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna (US).
2. Variabel lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna.
3. Kepuasan Pengguna (US) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Probolinggo belum banyak dipengaruhi oleh aspek teknis sistem informasi, tetapi lebih ditentukan oleh faktor budaya organisasi dan kualitas pelayanan sistem itu sendiri.

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit terhadap Kinerja Karyawan RSIA Muhammadiyah Kota Probolinggo

Hasil analisis *bootstrapping* menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penerapan sistem informasi manajemen (US) dan kinerja karyawan memiliki nilai $T\text{-statistics}$ sebesar 0,154 serta $P\text{-values}$ sebesar 0,878. Nilai tersebut

berada di bawah ambang batas signifikansi ($T < 1,96$ dan $P > 0,05$), sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA Muhammadiyah Kota Probolinggo.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pengguna terhadap sistem informasi manajemen belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun sistem informasi manajemen telah diterapkan di rumah sakit, efektivitas penggunaannya dalam meningkatkan kinerja masih belum optimal.

Kemungkinan penyebabnya adalah karena sistem informasi yang ada belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh karyawan atau masih ada keterbatasan dalam pelatihan, adaptasi, serta dukungan teknis. Selain itu, dalam konteks organisasi rumah sakit, faktor non-teknis seperti motivasi kerja, beban tugas, dan kebijakan manajemen juga sangat memengaruhi kinerja individu. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen tidak serta-merta meningkatkan kinerja tanpa adanya kompetensi pengguna dan dukungan organisasi yang kuat (Sari & Nugroho, 2020). Dengan demikian, agar penerapan sistem informasi dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, rumah sakit perlu memperkuat aspek pelatihan pengguna, integrasi sistem dengan alur kerja, serta monitoring penerapan sistem di setiap unit kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jeilani, A., dkk. (2025). *Impact of digital health technologies adoption on healthcare workers' performance and workload*. BMC Health Services Research. Adopsi teknologi kesehatan

(termasuk sistem informasi rumah sakit) tidak selalu langsung meningkatkan kinerja; efeknya bergantung pada faktor organisasi, pelatihan, dan kesiapan pengguna. Hasilnya mendukung temuan bahwa SIMRS perlu didukung intervensi non-teknis agar berdampak pada kinerja (Jeilani & Hussein, 2025). Demikian pula penelitaian dari Wosny, M., dkk. (2023). *Experience of Health Care Professionals Using Digital Tools: a systematic review* yang menyatakan bahwa implementasi EHR/SIM yang buruk (mis. usability rendah, integrasi lemah, kurang pelatihan) dapat menurunkan kesejahteraan atau kepuasan staf dan tidak meningkatkan kinerja. Menegaskan bahwa aspek-aspek implementasi dan dukungan pengguna amat menentukan hasil nyata dari teknologi (Wosny et al., 2023).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RSIA Muhammadiyah Kota Probolinggo

Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (NB) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengguna (US), dengan nilai *T-statistics* sebesar 2,575 dan *P-values* sebesar 0,010. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna sistem informasi, yang pada gilirannya berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung.

Budaya organisasi yang baik seperti adanya kerja sama, keterbukaan, dan rasa tanggung jawab antar karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi penerapan sistem informasi manajemen. Ketika nilai-nilai organisasi diinternalisasi dengan baik, karyawan lebih mudah beradaptasi dengan sistem baru, lebih termotivasi untuk bekerja efisien, dan memiliki sikap positif terhadap perubahan teknologi.

Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai pondasi penting dalam meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi manajemen dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam mendukung keberhasilan penerapan sistem informasi serta pencapaian tujuan organisasi, meskipun hubungan langsung antara kepuasan pengguna dan kinerja organisasi tidak signifikan (T -statistics = 0,154; P -values = 0,878).

Temuan ini konsisten dengan teori Robbins (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Stephen P. Robbins, 2013). Dalam konteks RSIA Muhammadiyah Probolinggo, nilai-nilai organisasi yang berlandaskan profesionalisme, pelayanan, dan integritas menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Georgousopoulou, V., Amanatidou, M., Vlotinou, P., Lahana, E., Tsiakiri, A., Koutelekos, I., Koutra, E., & Manomenidis, G. (2025) yang berjudul *The Role of Organizational Culture and Emotional Intelligence: Enhancing Healthcare Professionals' Job Satisfaction* didapatkan hasil bahwa budaya organisasi yang positif berkaitan signifikan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan — selaras dengan temuanmu bahwa budaya organisasi meningkatkan kepuasan pengguna sistem dan berpotensi mendorong kinerja (Georgousopoulou et al., 2025).

Penelitian dari M. R. Sieber (2024) yang berjudul *Organizational Culture, Digital Transformation, and Business-IT Alignment* menjelaskan bahwa budaya organisasi memfasilitasi keselarasan

antara teknologi informasi dan proses bisnis sehingga berkontribusi terhadap penerimaan sistem, kepuasan pengguna, serta kinerja organisasi.

Penelitian dari Sieber, M. R. (2024). *Organizational Culture, Digital Transformation, and Business-IT Alignment*. menjelaskan budaya organisasi memfasilitasi keselarasan antara TI dan proses bisnis sehingga berkontribusi pada penerimaan sistem, kepuasan pengguna, dan kinerja organisasi (Sieber, 2024)

Sejalan dengan Aggarwal, S. (2024). *Impact of dimensions of organisational culture on job performance and satisfaction* yang menunjukkan bukti empiris bahwa dimensi-dimensi budaya organisasi (mis. dukungan, kolaborasi, orientasi mutu) memiliki pengaruh positif pada kinerja dan kepuasan pegawai, hal ini konsisten dengan hasil bahwa budaya organisasi adalah faktor dominan bagi kinerja (Aggarwal, 2024)

KESIMPULAN / CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga diperlukan optimalisasi pemanfaatan sistem serta peningkatan kemampuan pengguna. Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna sistem informasi serta berperan secara tidak langsung dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja di RSIA Muhammadiyah Kota Probolinggo perlu diarahkan tidak hanya pada aspek teknologi informasi, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar sistem informasi dapat diimplementasikan secara efektif dan berdampak nyata terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*, 36(3), 230–238. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Permenkes RI No 82 tahun 2013, Peraturan Menteri Kesehatan 1 (2013).
- Permenkes RI No 24 tahun 2022, 1 (2022).
- Georgousopoulou, V., Amanatidou, M., Vlotinou, P., Lahana, E., Tsiakiri, A., Koutelekos, I., Koutra, E., & Manomenidis, G. (2025). *The Role of Organizational Culture and Emotional Intelligence: Enhancing Healthcare Professionals' Job Satisfaction*. 1–11.
- Jeilani, A., & Hussein, A. (2025). Impact of digital health technologies adoption on healthcare workers' performance and workload: perspective with DOI and TOE models. *BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12414-4>
- Mochammad Isa Anshori; Dwi Astutiek; Dyan Angesti; Anif Prasetyorini; Makherus Sholeh. (2025). *Perilaku Organisasi dalam Manajemen Perubahan di Era Digital*.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & Piñero, M. G. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 1–19. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nuramalia, L., & Andriani, R. (2023). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang*. 3, 8915–8928.
- Sari, S. P., & Nugroho, N. K. (2020). *Financial Statements Fraud dengan Pendekatan Vousinas Fraud Hexagon Model: Tinjauan pada Perusahaan Terbuka di Indonesia*. 409–430.
- Sieber, M. R. (2024). *Organizational Culture and Business-IT Alignment: A Compositional Study*. December, 1–13. <https://doi.org/10.1177/21582440241277273>
- Stephen P. Robbins. (2013). *Organizational Behavior*. In *Pearson Education, Inc* (Vol. 11, Issue 1).
- William H DeLone, E. R. M. (1992). *Information Systems Success*.
- Wosny, M., Strasser, L. M., & Hastings, J. (2023). *Experience of Health Care Professionals Using Digital Tools in the Hospital: Qualitative Systematic Review Corresponding Author: 10*, 1–21. <https://doi.org/10.2196/50357>