

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai yang memberi bantuan kepada anggota organisasi dalam memahami tindakan-tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima di organisasi (Murahartawaty, 2013). Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dalam menjalankan proses organisasinya. Robbins (2002), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu tanggapan bersama yang diikuti oleh para anggota organisasi suatu sistem yang dapat membedakan organisasi lain.

Budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan dapat mempertahankan keunggulan bersaingnya secara berkesinambungan apalagi kalau nilai yang dimiliki tersebut tidak dengan mudah ditiru oleh pesaing perusahaan lainnya (Slamet, 2013). Memahami bagaimana gambaran yang berbeda dari kekhasan organisasi akan secara kritis memperlihatkan perbedaan antara dua jenis organisasi dan membantu kita untuk memprediksi perubahan yang diperlukan untuk mengubah suatu budaya (Ariningsih, 2007).

Budaya organisasi sering ditemukan dalam sistem informasi organisasi (Lauden dan Laudon, 2007). Dimana sistem informasi dirancang untuk memberikan pelayanan dalam menunjang kebutuhan organisasi dan dibentuk nilai sistem informasi, orang, proses bisnis dan budaya organisasi (Carolina, 2015). Bahkan keberhasilan sistem informasi tidak hanya diukur melalui efisiensinya dalam meminimalisir biaya, waktu dan penggunaan sumberdaya informasi. Tetapi juga melibatkan budaya organisasi (O'brien, 2005).

Organisasi merupakan tempat bagi sekelompok orang yang bekerja secara terstruktur dan terkoordinir dalam mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi terdapat tugas-tugas yang harus terstruktur dan dikoordinasikan untuk menghasilkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelola tugas serta sumber daya yang dimiliki. Salah satu organisasi seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang juga menerapkan sebuah aplikasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit atau disebut SIMRS.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang telah menggunakan sistem informasi SIMRS sejak tahun 2011 dengan jumlah pengguna 52 orang yaitu 4 orang admin di setiap unitnya. SIMRS, merupakan sekumpulan kegiatan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prosedur yang terstruktur dan terorganisasi yang berkesinambungan dan ketergantungan yang dirancang sesuai dengan perencanaan dalam usaha menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu dan sesuai kebutuhan guna menunjang proses fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Layanan yang terdapat pada sistem informasi SIMRS adalah rawat jalan, rawat inap 24 jam, kamar bedah, gawat darurat 24 jam, kamar bedah, gawat darurat 24 jam, laboratorium 24 jam, radiologi 24 jam, farmasi 24 jam, poliklinik, kamar jenazah, gizi, pemeliharaan sarana dan prasarana serta rekam medis.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 17 Desember 2018 dengan kepala bidang IT dan Admin bagian SIMRS, selama penerapan SIMRS terdapat kendala dari komponen *human*, *organization* serta *technology*.

Kendala dari komponen *human* adalah kecenderungan pegawai bekerja belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal ini disebabkan karena tidak adanya pelatihan khusus untuk pegawai sebagai pengguna sistem. Pegawai hanya diberikan panduan secara manual, dampak yang terjadi adalah pegawai akan lambat dalam memahami cara penggunaan SIMRS yang dapat menimbulkan lambatnya waktu update informasi bahkan dapat memberikan informasi yang keliru. Berdasarkan panduan yang diberikan secara manual tersebut pengguna cenderung lupa dalam mengoperasikan sistem informasi manajemen rumah sakit tersebut. Hal ini diakibatkan karena pengguna tidak terbiasa dalam mengoperasikan komputer maupun sistem informasi manajemen rumah sakit.

Kendala dari komponen *organization* adalah kecenderungan kurang tanggapnya admin tetap dalam memberikan layanan secara cepat, dikarenakan admin tetap dari sistem pada semua unit di RSUD bangkinang sudah berumur (>45 Tahun), hal ini dapat mempengaruhi kurangnya optimalisasi dalam pemberian layanan dan kecenderungan kurangnya peningkatan dalam pengembangan SDM di karenakan pihak organisasi belum pernah melakukan training secara maksimal terhadap admin tetap terutama pada pengguna yang jatah bekerjanya paling lama di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Sehingga untuk mencapai keberhasilan organisasi bergantung pada pencapaian organisasi dalam mencapai tujuan dan kinerja yang optimal.

Kendala dari komponen *technology* adalah kecenderungan pegawai kesulitan dalam menginput data yang disebabkan pada saat perpindahan gedung lama ke gedung baru SIMRS tidak dapat dioperasikan secara maksimal seperti di bagian unit gizi ketika melakukan input data, data tersebut tidak tersimpan di jaringan SIMRS. Sehingga admin utama membutuhkan waktu lama dalam merancang bagian struktur jaringan instalasi internet.

Dari penelitian sebelumnya (Murahartawaty, 2013) dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap efektivitas Implementasi Sistem Informasi". Dalam Penelitian tersebut menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan tingkat efektivitas implementasi sistem informasi. Yang menghasilkan penilaian dan pemberian gambaran yang komprehensif mengenai budaya yang sedang berjalan dengan menggunakan instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) berdasarkan model *Culture Value Framework* dan menilai kesuksesan sistem informasi menggunakan model Delone dan Mclean.

Penelitian lain dilakukan oleh Fauzi (2015) juga meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi akademik di ST-INTEN. Penelitian ini menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi se;ara signifikan efektifitas sistem informasi adalah *information quality, service quality, system quality,use, dan user satisfaction*. Berdasarkan hasil evaluasi penelitian tersebt, pengaruh budaya organisasi terhadap sistem informasi akademik di ST-INTEN mempengaruhi hubungan terhadap kinerja di ST-INTEN.

Mengikuti penelitian terdahulu, penelitian tugas akhir ini juga menganalisa bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi sistem SIMRS. Metode yang tepat untuk menentukan keberhasilan sistem informasi dalam lingkup organisasi yaitu *Human Organization Technology Fit*. Menurut (Krisbiantoro, Suyanto, dan Luthfi, 2015), model Hot Fit diakomodasi oleh variabel struktur dan lingkungan organisasi yang tidak terdapat dalam model evaluasi sistem lainnya. Model ini merupakan gabungan dari model kesuksesan sistem informasi dari Delone dan Mclean dan *IT Organization Fit* model dari Morton (Rozanda dan Masriana, 2017).

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

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tugas akhir ini diberi judul "**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Ocai Dan Hot Fit**"



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) menggunakan metode *Organization Culture Assasment Intrument (OCAI)* dan *Human Organization Technology (HOT) Fit*.”

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan permasalahan tidak keluar dari topik penelitian, maka ditetapkan batasan dalam mengkaji permasalahan. Batasan untuk penelitian ini adalah:

1. Studi Kasus penelitan di RSUD Bangkinang bagian SIMRS.
2. Pemetaan budaya organisasi akan menggunakan kuesioner OCAI untuk memetakan empat jenis budaya organisasi, yaitu Budaya *Hierarchy*, Budaya *Market*, Budaya *Clan*, dan Budaya *Adhocracy*
3. Pengukuran tingkat keberhasilan penerapan sistem informasi menggunakan HOT Fit model dengan variabel *Human*, *Organization*, dan *Technology*.
4. Responden dari penelitian adalah pegawai yang menggunakan SIMRS sebanyak 52 orang.
5. Pengolahan data OCAI menggunakan Microsoft Excel.
6. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS.

1.4 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang dominan di RSUD Bangkinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi Sitem Informasi Manjemen Rumah Sakit (SIMRS) di RSUD Bangkinang.

1.5 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan hasil pemetaan budaya organisasi yang dominan menggunakan kuesioner OCAI (*The Organization Assesment Instrument*) yaitu Budaya *Hierarchy*, Budaya *Market*, Budaya *Clan*, dan Budaya *Adhocracy* dan mengetahui tingkat keberhasilan penerapan SIMRS
2. Memberikan model pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi sistem informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian yang dilakukan, maka penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan untuk menjadi satu kesatuan yang utuh. Berikut ini adalah sistematika dalam penulisan penelitian ini.

BAB 1. PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai: (1) latar belakang; (2) perumusan masalah; (3) batasan masalah; (4) tujuan; (5) manfaat; (6) sistematika penulisan.

BAB 2. LANDASAN TEORI

Berisi dasar teori yang mendukung masalah yang sedang dikaji diantaranya berisi tentang: (1) budaya organisasi; (2) hubungan budaya organisasi dengan sistem informasi; (3) *organization culture assessment instrument* (OCAI); (4) *human organization technology fit* (HOT Fit) model; (5) kerangka Berpikir Hevner (2004); (6) *Structural Equation Modelling* (SEM); (7) konsep dasar analisis *partial least square* (PLS); (8) populasi dan sampel; (9) analisa data; (10) RSUD bangkinang ; (11) SIMRS; (12) penelitian terdahulu.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tahapan-tahapan penelitian: (1) jenis penelitian; (2) menentukan topik tugas akhir; (3) menentukan objek penelitian; (4) perencanaan penelitian; (5) proses alur penelitian.

BAB 4. ANALISA DAN PERANCANGAN

Berisi gambaran tentang penjelasan hasil penelitian: (1) analisis budaya yang sedang berjalan; (2) analisis umum responden ; (3) analisa data; (4) analisis dan pemodelan; (5) hasil pengukuran; (6) interpretasi hasil penilaian budaya; (7) *outer loadings*; (8) pengujian model struktural (*inner model*); (9) pengujian hipotesis; (10) pembahasan dan hasil .

BAB 5. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari tugas akhir yang dibuat dan saran dari penelitian: (1) kesimpulan; (2) saran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.