

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.

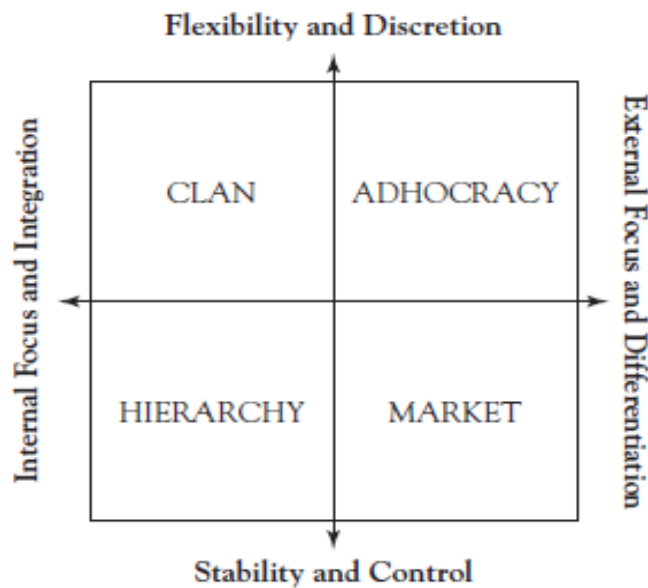
## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pola yang terdiri dari keyakinan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota dalam suatu organisasi serta terdiri dari peraturan-peraturan bagi anggota dalam berperilaku di organisasinya. Budaya organisasi merupakan kejadian yang bersifat abstrak namun meyakini bahwa pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas organisasi. Hal tersebut melingkupi nilai yang diyakini, kecenderungan pola manajerial dan kepemimpinan, bahasa dan simbol, prosedur dan kegiatan rutin dalam organisasi serta defenisi keberhasilan dalam organisasi.

Menurut K. S. Cameron dan Quinn (2011), budaya organisasi mempunyai empat tipe budaya dalam budaya organisasi yang diukur dengan OCAI (K. S. Cameron dan Quinn, 2011), seperti yang terlihat pada Gambar 3.1.



**Gambar 2.1.** Empat tipe budaya (K. S. Cameron dan Quinn, 2011)

1. *Clan Culture*

Budaya ini lebih berkaitan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (*clan*) yang sangat menonjol. Dimana Gaya kepemimpinan yang semakin berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang menyediakan konflik atau sege-nap permasalahan yang berkembang dalam organisasi.

2. *Adhoracy Culture*



**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.

Budaya ini cenderung bersifat mengalir dengan artinya bahwa organisasi tidak dibatasi oleh struktur, model ini lebih mementingkan pembentukan situasi dimana karyawan bisa dengan mudah dan bebas menyalurkan ide-ide kreatif dan inovatif.

3. *Hierarchy Culture*

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

4. *Market Culture*

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

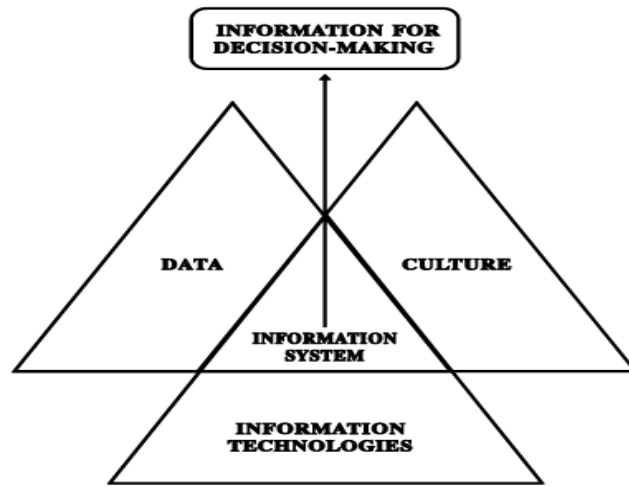
## 2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi

Sistem informasi menjadi hal paling penting bagi organisasi agar dapat bersaing dalam lingkungan yang berfokus teknologi (Fauzi, 2015). Peningkatan sumber daya diinvestasikan dalam infrastruktur sistem informasi pada organisasi untuk memberikan layanan dan menghasilkan nilai produk yang lebih baik dan sebagai *enabler* dalam melaksanakan tatakelola yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pegawai berperilaku, sehingga budaya tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan suatu sistem informasi, karena aktor terpenting dalam sistem informasi adalah user (Iamb dan Kling dalam (Putri, Jayanti, dan Sumiari, 2015).

Menurut Clever dkk dalam Maryana (2013) budaya organisasi dalam implementasi sistem informasi dapat meningkatkan kepuasan semua kolaborator internal perusahaan, memfasilitasi adaptasi lingkungan, dan integrasi internal, sehingga dapat mengurangi kecemasan yang diciptakan sistem. Dengan demikian budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi (Indeje dan Zheng, 2010).

Jadi, budaya organisasi dan sistem informasi dapat saling mempengaruhi dan komponen-komponen dari sistem informasi merupakan bagian dalam budaya organisasi. Claver dkk. (2001), mengusulkan gambaran dari hubungan antara teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi yang terlihat pada

Gambar 2.2.



**Gambar 2.2.** Hubungan teknologi informasi, sistem informasi dan budaya organisasi (Claver dkk., 2001)

Ketiga komponen dari Gambar 2.2 tersebut memperlihatkan bahwa sistem informasi bertanggung jawab merubah data menjadi sebuah informasi dan teknologi informasi (informatika, peralatan kantor dan telekomunikasi) sebagai pendukung utama sistem informasi tersebut. tentunya untuk menjalankan proses tersebut menjadikan manusia sebagai faktor utama dalam menghasilkan informasi, namun syarat dalam implementasi yang sesuai dengan sistem informasi adalah kelayakan finansial dan teknis dari teknologi informasi. Dengan demikian, manusia merupakan bagian dari sistem informasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi dan dipengaruhi kedua pengguna (penghasil *input* atau pengguna *output*) dan teknisi baik itu operator yang bertanggung jawab proses data maupun yang bertanggung jawab dari sistem. Maka mereka merupakan bagian dari budaya organisasi karena pengguna mengambil bagian dalam proses implementasi sistem serta masalah teknologi tidak dapat di pisahkan dari manusiadan organisasi, karena organisasi merupakan suatu sistem yang menjadi salah satu ukuran keberhasilan implementasi sistem informasi (Megawati dan Nashri, 2015).

Keberhasilan implementasi sistem informasi adalah budaya perusahaan. Dimana budaya dapat mempengaruhi seluruh organisasi dalam beraktivitas di perusahaan. Menurut (Soedjono, 2005) hubungan yang berkaitan antara budaya organisasi dan data dapat menentukan bagaimana keberhasilan dari sistem informasi serta dari budaya organisasi dapat dijadikan instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Budaya organisasi dan struktur organisasi juga berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi (Siti Kurnia, 2011).

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



### 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.

## 2.3 Organization Culture Assasment Instrument (OCAI)

OCAI merupakan metode penelitian yang divalidasi untuk menilai budaya organisasi (K. Cameron dan Quinn, 2016). OCAI dikembangkan oleh K. Cameron dan Quinn (2016) yang merupakan pengembangan dari *Competing Value Framework* (CVF), yang bertujuan untuk menentukan ke arah mana perusahaan dikelompokkan berdasarkan culture nya yaitu budaya *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy* untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen dalam culture yang dapat melawan misi dan tujuan (Umartias, 2014).

Tujuan OCAI adalah untuk menilai suatu budaya organisasi yang dikaitkan dengan tipe budaya yang telah dijelaskan, maka ada enam dimensi penilaian dalam CVF antara lain:

1. Karakteristik dominan  
Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang mudah dilihat dan paling menonjol di dalam sebuah lingkungan organisasi
2. Kepemimpinan organisasi  
Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan apa yang ada di organisasi, model kepemimpinan, dan persepsi bawahan terhadap model kepemimpinan yang ada
3. Pengelolaan karyawan  
Dimensi ini menunjukkan cara pengelolaan karyawan di dalam sebuah organisasi, baik pengelolaan kelompok maupun secara individu.
4. Perikat organisasi  
Dimensi ini menunjukkan nilai-nilai apa yang dipakai dalam merekatkan segala sumber daya yang ada di sebuah organisasi.
5. Penekanan strategis  
Dimensi ini menunjukkan bagaimana cara organisasi untuk memfokuskan segala elemen di dalam pencapaian misi strategis yang ada.
6. Kriteria keberhasilan  
Dimensi ini menunjukkan bagaimana perusahaan menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada.

Menurut Kusdi (2011) instrumen OCAI berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden. Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut ipsative rating scale, dimana individu diminta membagi nilai 100 untuk empat alternatif jawaban pada setiap dimensi culture. Dengan metode ipsative rating scale, responden dipaksa untuk melihat tipe-tipe culture tidak sebagai sesuatu yang terpisah, tetapi saling memiliki keterkaitan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui budaya mana yang lebih dominan melalui nilai tertinggi berdasarkan

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

jawaban individu dan digunakan oleh perusahaan pada masa lampau atau saat ini. pengukuran dilakukan menggunakan enam dimensi budaya yang dijelaskan di atas, baik skor untuk budaya saat ini maupun yang diharapkan, (Wahyuningsih dkk., 2018). Untuk variabel pengukuran OCAI terlihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1.** Variabel pengukuran OCAI

Dimensi kunci budaya	Sekarang	Harapan
1. Karakteristik		
2. Kepemimpinan		
3. Pengelolaan		
4. Perekat		
5. Penekanan		
6. Kriteria		
Total	100	100

(Wahyuningsih dkk., 2018)

Instrumen ini terbukti bermanfaat dan akurat dalam mendiagnosa aspek-aspek penting organisasi yang berkenaan dengan budaya (Umartias, 2014). Dan enam dimensi budaya tersebut merupakan kunci dari budaya organisasi yang saling berkaitan dengan empat tipe budaya yang ada sehingga dapat diketahui budaya mana yang paling dominan saat ini dan yang diharapkan. Strategi masing-masing budaya mempunyai strategi yang khas untuk meningkatkan kualitasnya (K. S. Cameron dan Quinn, 2011). Untuk Pengolahan data ocai rata-rata terlihat pada Tabel 2.2.

**Tabel 2.2.** Pengolahan data ocai rata-rata

Dimensi	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
Karakteristik Dominan	A1	B1	C1	D1
Kepemimpinan Organisasi	A2	B2	C2	D2
Pengelolaan Karyawan	A3	B3	C3	D3
Perekat Organisasi	A4	B4	C4	D4
Penekanan Strategis	A5	B5	C5	D5
Kriteria Keberhasilan	A6	B6	C6	D6
Rata-rata				

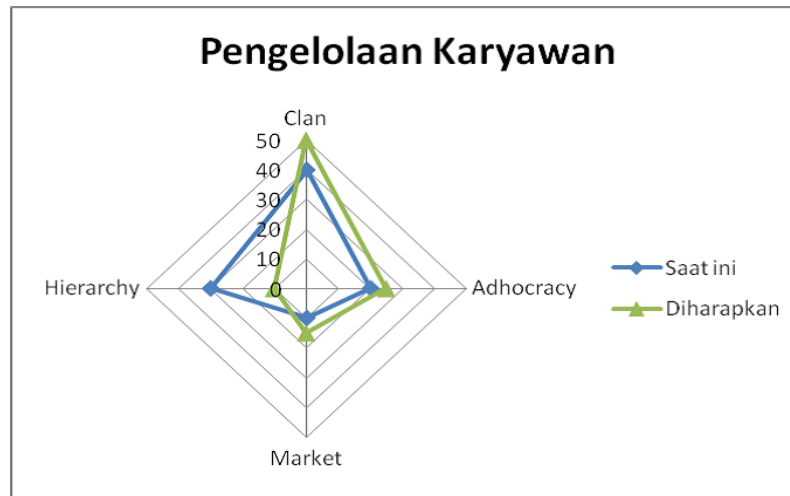
(K. S. Cameron dan Quinn, 2011)

Setelah tahapan tabulasi rata-rata maka akan didapatkan selisih atau kesenjangan antara budaya saat ini yang sedang terjadi dengan budaya yang diharapkan. Untuk memberikan keterangan yang lebih jelas maka data tersebut digambarkan menggunakan diagram radar pada aplikasi *Microsoft Excel* sehingga pemetaan budaya yang digambarkan antara budaya saat ini dan yang diharapkan pada berbagai level karyawan yang dinilai akan lebih jelas. Adapun contoh salah satu diagram

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.

radar pada dimensi pengelolaan karyawan dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3. Contoh diagram radar OCAI (Umartias, 2014)

Dengan diagram radar tersebut maka perbedaan budaya saat ini dan yang diharapkan akan lebih mudah terlihat. Tidak hanya pada satu dimensi saja, namun diagram tersebut juga berlaku pada ke enam dimensi yang lain, dan pada setiap level jabatan yang dipilih untuk dijadikan responden OCAI (Umartias, 2014).

#### 2.4 Human Organization Technology Fit (HOT Fit) Model

HOT Fit adalah salah satu kerangka teori yang digunakan untuk mengevaluasi sistem informasi. Model ini awalnya dikembangkan dari penggabungan model kesuksesan sistem informasi Delone & Mclean dengan IT Organization Fit model yang dikemukakan oleh Scott Morton. Model HOT Fit menjelaskan secara komprehensif berupa interpretasi kompleksitas, hubungan timbal balik antara orang, organisasi, dan teknologi. Metode evaluasi ini memperjelas dalam penelitian berdasarkan kerangka kerja evaluasi HOT Fit mulai dari *human*, *organization* dan *technology* (Krisbiantoro dkk., 2015).

Menurut Putra dan Alfian dalam (Erimalata, 2016) kesuksesan penerapan teknologi informasi harus diukur secara komprehensif dengan mengikutsertakan keterlibatan organisasi dalam pemanfaatan teknologi informasi oleh pengguna. Untuk mengukur keberhasilan suatu sistem informasi yang lebih komprehensif dalam memberikan manfaat bagi suatu organisasi maka (Yusof, Paul, dan Stergioulas, 2006) mengembangkan model HOT Fit dengan beberapa modifikasi untuk menilai keberhasilan sistem informasi. Berikut defenisi dan konsep variabel HOT Fit yang digunakan dalam penelitian ini.

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.

#### 2.4.1 Komponen Manusia (*Human*)

Komponen manusia menilai sistem informasi dari sisi penggunaan sistem (*system use*) pada frekuensi dan luasnya fungsi dan penyelidikan sistem informasi. *System use* juga berhubungan dengan siapa yang menggunakan (*who use it*), tingkat penggunaanya (*level of user*), pelatihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima (*acceptance*) atau menolak (*resistance*) sistem. Komponen ini juga menilai sistem dari aspek kepuasan pengguna (*user satisfaction*).

Kepuasan pengguna adalah keseluruhan evaluasi dari pengalaman pengguna dalam menggunakan sistem informasi dan dampak potensial dari sistem informasi. *User satisfaction* dapat dihubungkan dengan persepsi manfaat (*usefulness*) dan sikap pengguna terhadap sistem informasi yang dipengaruhi oleh karakteristik personal (Krisbiantoro dkk., 2015).

#### 2.4.2 Komponen Organisasi (*Organization*)

Komponen organisasi (*organization*) menilai sistem dari aspek struktur organisasi dan lingkungan organisasi tempat sistem teknologi informasi diimplementasikan. struktur organisasi terdiri dari tipe, budaya, politik, hirarki, perencanaan dan komunikasi (Erimalata, 2016). Kepemimpinan, dukungan dari top manajemen dan dukungan staf merupakan bagian yang penting dalam mengukur keberhasilan sistem. Sedangkan lingkungan organisasi terdiri dari sumber pembiayaan, pemerintahan, politik, kompetisi, hubungan interorganisasional dan komunikasi.

#### 2.4.3 Komponen Teknologi (*Technology*)

Komponen teknologi terdiri dari kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*) dan kualitas layanan (*service quality*). Kualitas sistem dalam sistem informasi menyangkut keterkaitan fitur dalam sistem termasuk performa sistem dan *user interface*. Kemudahan penggunaan (*ease of use*), kemudahan untuk dipelajari (*ease of learning*), *response time*, *usefulness*, ketersediaan, *fleksibilitas*, dan keamanan merupakan variabel atau faktor yang dapat dinilai dari kualitas sistem. Kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kualitas informasi antara lain adalah kelengkapan, keakuratan, ketepatan waktu, ketersediaan, relevansi, konsistensi, dan data *entry*. Sedangkan kualitas layanan berfokus pada keseluruhan dukungan yang diterima oleh *service provider* sistem atau teknologi. *Service quality* dapat dinilai dengan kecepatan respon, jaminan, empati dan tindak lanjut layanan.

#### 2.4.4 *Net benefit*

Suatu sistem dapat bermanfaat bagi seluruh pengguna, sekelompok pengguna maupun organisasi. *Net benefit* menangkap keseimbangan antara dampak positif

#### 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.

dan negatif dari pengguna (para pekerja medis, manajer, pegawai non medis, developer sistem dan semua bagian yang terkait), (Yusof, Kuljis, Papazafeiropoulou, dan Stergioulas, 2008). *Net Benefit* dapat diakses menggunakan benefit langsung, efek pekerjaan, efisiensi dan efektivitas, menurunkan tingkat kesalahan, komunikasi, mengendalikan pengeluaran dan biaya. Semakin tinggi dampak positif yang dihasilkan semakin berhasil implementasi sistem informasi.

Wahyono dalam Dewi dan Syaifullah (2017), Kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan dapat mempengaruhi penggunaan sistem dan kepuasan pengguna. Penggunaan sistem berdasarkan pada pengetahuan dan pelatihan pengguna. Fit dapat diukur dan dianalisis menggunakan jumlah defenisi yang diberikan ketiga faktor. Ketiga faktor tersebut berhubungan dengan dimensi dan kesuksesan sistem informasi yaitu *system quality, service quality, system use, usersatisfaction, structure, environtment*, dan *net benefit*. Model ini dianggap mampu menjelaskan secara komprehensif dengan pendekatan komponen inti sistem informasi yaitu *human, organization*, dan *technology* serta kesesuaian ketiga komponen tersebut sangat mempengaruhi manfaat (*net benefit*) dari penerapan sistem informasi.

#### 2.4.5 Kerangka Kerja HOT Fit

Kodarisman dan Nugroho (2013) menerangkan kerangka kerja HOT Fit meliputi:

1. Komponen *human* terdapat dua indikator dalam menilai sistem informasi yaitu:
  - (a) Penggunaan sistem atau *system use*, yaitu berhubungan dengan siapa yang menggunakan atau *who use it*, tingkat penggunaanya atau *level of user*, peltihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima atau menolak sistem.
  - (b) Kepuasan pengguna atau *user satisfaction*, yaitu evaluasi secara keseluruhan dari pengalaman pengguna dalam menggunakan sistem informasi dan potensi pengaruh sistem informasi. *User satisfaction* berhubungan dengan pengetahuan kedayagunaan sistem dan sikap pengguna tentang sistem informasi yang dipengaruhi karakteristik pengguna.
2. Komponen *organization* terdapat dua indikator dalam menilai sistem yaitu:
  - (a) *Structure* berkaitan dengan struktur organisasi yang mencerminkan keadaan instansi, budaya, politik, hirarki, autonomi, perencanaan dan sistem kontrol, strategi, manajemen, kepemimpinan dan komunikasi.
  - (b) *Environment* atau lingkungan organisasi adalah lingkungan diluar da-



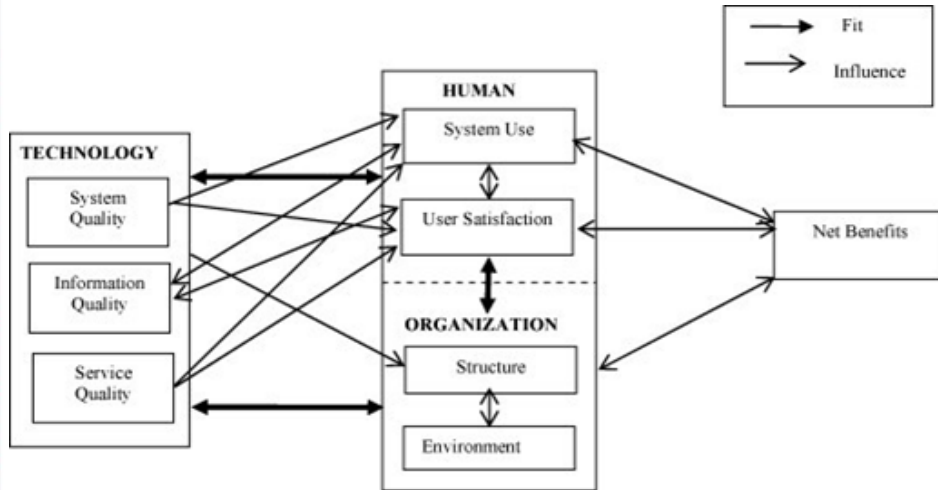


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

ri organisasi seperti, politik, kebijakan pemerintah, sumber keuangan (pemilik modal), lokasi, kompetisi, hubungan antar instansi, populasi yang dilayani dan komunikasi.

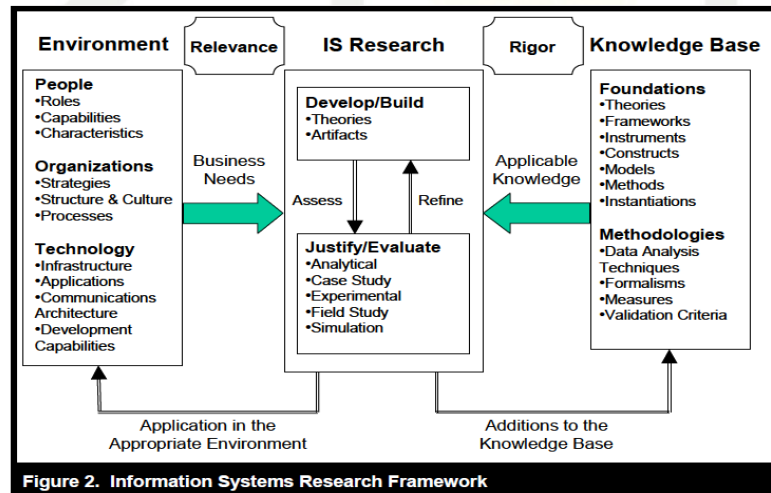
3. Komponen *technology* terdapat tiga indikator untuk menilai sistem informasi yaitu:
  - (a) *System Quality* yaitu digunakan untuk mengukur kualitas sistem teknologi informasinya sendiri. Baik itu melakukan pengukuran fitur-fitur yang terdapat pada sistem informasi terutama kemampuan sistem dan tampilan antar muka. Contoh: kemudahan penggunaan, kemudahan pembelajaran, waktu tanggapan, kedayagunaan, ketersediaan, tahan uji, penyesuaian, keamanan dan ketersediaan dukungan teknis.
  - (b) *Information Quality* yaitu berkaitan dengan proses informasi dan informasi yang dihasilkan oleh sistem. Kriteria dari kualitas informasi adalah kelengkapan, ketepatan, kemudahan pembacaan, tepat waktu, ketersediaan, relevansi, konsistensi, tahan uji, metode input data, dan kualitas.
  - (c) *Service Quality* yaitu pengukuran secara keseluruhan dari dukungan penyedia jasa sistem atau teknologi. Kriteria yang diukur adalah kecepatan respons, jaminan layanan, empati dan penanganan layanan.
4. *Net benefit* Berkaitan dengan dampak dari pengelolaan atau kontribusi dari adanya penerapan sistem informasi yang dirasakan oleh individu dan organisasi. Net benefit mencakup didalamnya kinerja karyawan, efektifitas, pengurangan kesalahan kinerja, semakin tinggi nilai dari net benefit yang ada maka semakin tinggi juga tingkat keberhasilan sebuah sistem. Dapat dilihat pada Gambar 2.4.



**Gambar 2.4.** *Human organization technology (HOT) Fit framework* (Kodarisman dan Nugroho, 2013)

### 2.5 Kerangka Berpikir Hevner (2004)

Dalam penelitian (Von Alan dkk., 2004) menyebutkan sebuah penelitian sistem informasi harus memiliki dua sisi yaitu relevan dengan pengetahuan lingkungannya (*relavance*) dan patuh terhadap dasar yang ada (*rigor*) seperti Gambar 2.5.



**Gambar 2.5.** *IS research framework* (Von Alan dkk., 2004)

*Information system research framework (IS Reasearch)* merupakan kerangka kerja konseptual untuk memahami, melaksanakan, dan mengevaluasi, IS Research menggabungkan paradigma perilaku ilmu pengetahuan desain ilmu paradigma.

*Environment* atau lingkungan menjelaskan ruang masalah dimana berada dalam fenomena yang menarik. Dalam *IS Research*, *environment* terdapat orang-orang, organisasi dan teknologi yang ada atau direncanakan. Didalamnya terdiri

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.

dari tujuan, tugas-tugas dan masalah yang dirasakan orang-orang pada suatu organisasi. Pada kebutuhan organisasi dinilai dan di evaluasi dalam konteks strategi organisasi, struktur budaya dan proses bisnis yang ada dan pada fase yang sama terdapat infrastruktur teknologi, aplikasi, arsitektur komunikasi dan kemampuan pembangunan.

*IS Research* dilaksanakan dalam dua fase pelengkap yaitu pengembangan (*development*) dan pembenaran (*justification*), yang didalamnya terdapat teori yang belum dikembangkan ke titik dimana kebenarannya dapat dimasukkan ke dalam desain, artefak, *eksperiment* hingga *analytical*. Basis pengetahuan atau knowledge base menyediakan landasan darimana dan melalui apa *IS Research* akan dicapai. *Knowledge base* terdapat *foundations* dan *methodologies* yang menyediakan dasar teori, kerangka kerja, instrument, konstruksi, model, metode dan instantiations yang digunakan dalam mengembangkan atau membangun fase studi penelitian.

## 2.6 Structural Equation Modelling (SEM)

SEM merupakan analisis multivariat yang bersifat kompleks, karena melibatkan sejumlah variabel independen dan dependen yang saling berhubungan membentuk model (Santoso, 2010). Menurut Maruyama dalam (Wijaya, 2001) menyebutkan SEM adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalam sebuah model teoritis, baik langsung atau melalui variabel antara (*intervening or moderating*).

Proses pemodelan SEM terdiri dari dua pemodelan yaitu model struktural dan model *measurement*. Model struktural merupakan gabungan dari model persamaan simultan diantara variabel laten (HARYONO, 2014). Model *measurement* adalah hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk (*laten*). SEM mengutamakan pemodelan konfirmasi dibandingkan pemodelan eksploratori sehingga lebih tepat digunakan untuk pengujian teori. SEM juga dimulai dengan pengembangan representasi model serta dapat digunakan untuk pengujian beberapa statistika lanjutan. Berikut pengujian-pengujian yang dapat dilakukan SEM:

1. *Invariance*, yaitu teknik yang tidak berubah ketika dilakukan proses iterasi atau nilai yang tidak dapat diubah dalam proses transformasi.
2. *Multiple group comparison*, yaitu teknik yang digunakan untuk mengatasi masalah yang timbul ketika seperangkap data diuji secara simultan melalui teknik statistika inferensi.
3. *Laten growth modelling*, yaitu teknik analisis longitudinal yang digunakan dalam kerangka SEM untuk mengestimasi garis kurva pertumbuhan disepanjang periode waktu tertentu.

#### 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.

4. *Hierarchical/multilevel model*, yaitu model parameter statistis yang bervariasi pada lebih dari satu jenjang. Model ini dapat juga dilihat sebagai GLM walaupun dapat juga digunakan pada pengembangan model nonlinear.
5. *Item response theory (IRT)* model, yaitu model inti yang menggambarkan aplikasi model matematika suatu data kuesioner sebagai dasar pengukuran kemampuan sikap atau variabel lain. Tujuan OIRT adalah membangun kerangka berpikir untuk mengevaluasi kinerja dan menilai kualitas pernyataan individu tentang suatu pekerjaan.
6. *Mixture model (latent class) SEM*, yaitu mode probabilistik untuk estimasi populasi yang menggunakan distribusi campuran. Model ini dapat dianalogi sebagai tipe pengklasteran.
7. *Multi method multi trait model (MTMM)*, yaitu suatu pendekatan untuk menguji validitas konstruk dengan mengukur kesamaan dan perbedaan sifat (trait) sebagai bentuk pengujian validitas konvergen dan diskriminan.

### 2.7 Konsep Dasar Analisis *Partial Least Square (PLS)*

PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Jaya dan Sumertajaya, 2008). PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif, dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks (terdiri atas banyak variabel laten dan manifes) tanpa mengalami masalah dalam estimasi data, dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring serta dapat digunakan ketika independensi antara data pengamatan tidak dapat dijamin sebab tidak ada asumsi distribusi yang dibutuhkan.

Pengujian dengan SEM PLS, digunakan dengan bantuan program smart-PLS. PLS terdapat dua jenis komponen pada model kausal yaitu model pengukuran atau *measurement* model dan model struktural atau *structural model*. Model struktural terdiri dari konstruk-konstruk laten yang tidak dapat diobservasi, sedangkan model pengukuran terdiri dari indikator-indikator yang dapat diobservasi. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam *Partial Least Square (PLS)* yaitu meliputi, (Rozandy, 2013).

1. Merancang Model Struktural (*inner model*)
2. Merancang model pengukuran (*outer Model*)
3. Mengkonstruksi diagram jalur
4. Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan
5. Estimasi: Koef Jalur, *Loading* dan *Weight*



#### 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.

6. Evaluasi *Goodness of Fit*
7. Pengujian Hipotesis

### 2.8 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari kemampuan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yaitu terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti atau keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra 1996 dalam Amirullah, 2015). Sedangkan sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian.

Menurut Supranto dalam (Wijayanti, Ispriyanti, dan Wuryandari, 2013) salah satu syarat sampel yang baik adalah sampel harus mempunyai presisi (kedekatan estimasi sampel dengan karakteristik populasi) yang tinggi. Presisi dapat diukur melalui perbandingan nilai variansi sampel dengan nilai variansi populasi.

### 2.9 Analisa Data

Setelah data dikumpulkan melalui angket yang diberikan kepada responden langkah berikutnya adalah menganalisa data. Sebagai langkah awal untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berkualitas terlebih dahulu dilakukan uji kevalidan dan keandalan instrumen, kemudian dilakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan alat statistik regresi ganda dengan model *intervening (mediating)* atau biasa disebut dengan analisis jalur (*path analysis*) (Maskudi, 2016).

### 2.10 RSUD Bangkinang

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak Pemerintahan Hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik Pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis di pinggir jalan raya Riau-Sumatera Barat dan Sumatera Utara. Sejak tahun 1981 RSUD Bangkinang hanya tergolong rumah sakit Type-D. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor: 551/Menkes/SK/VI/1996 tentang Peningkatan Kelas RSUD Bangkinang Milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, maka RSUD Bangkinang diakui sebagai rumah sakit yang tergolong tipe C, dan pada tanggal 19 Desember 2011 RSUD Bangkinang menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan surat Keputusan Bupati Kampar Nomor; 060/ORG/303/2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar



**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.

yang menerapkan Pola Pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PK-BLUD) secara penuh.

Rumah Sakit Umum Daerah termasuk salah satu Organisasi Sosial yang memiliki tanggung jawab moral atau akuntabilitas kepada rakyat banyak, dengan demikian Rumah Sakit berkewajiban melayani semua golongan masyarakat, baik masyarakat kelas bawah (miskin), kelas menengah maupun masyarakat kelas atas. Rumah Sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan dengan menyediakan tenaga ahli dibidang kesehatan sesuai profesi juga tenaga perawat yang profesional dalam pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

**2.10.1 Visi**

Terwujudnya RSUD rumah sakit umum daerah bangkinang yang modern, profesional dan menyenangkan.

**2.10.2 Misi**

Adapun Misi dari RSUD Bangkinang yaitu:

- 1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada semua lini pelayanan dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang profesional, santun dan meningkatkan daya saing di Provinsi Riau.
- 2. Mengembangkan pembangunan gedung rumah sakit sesuai master plan secara bertahap, melengkapi peralatan medis dan non medis serta pengembangan fasilitas umum agar mampu memberikan rasa aman dan nyaman, serta menyenangkan pelanggan.
- 3. Mengembangkan manajemen modern berbasis informasi teknologi melalui Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.
- 4. Mengembangkan pelayanan unggulan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan penyakit di Kabupaten Kampar.
- 5. Dukungan terhadap pengembangan argobisnis di Kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan agar mampu meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

**2.10.3 Tujuan**

Adapun Tujuan dari RSUD Bangkinang yaitu:

- 1. Terwujudnya pelayanan kesehatan perorangan yang profesional, santun dan berdaya saing tinggi.
- 2. Terciptanya perilaku SDM yang mampu menyenangkan pelanggan.
- 3. Tersedianya gedung pelayanan yang atraktif, representatif, nyaman dan menyenangkan.

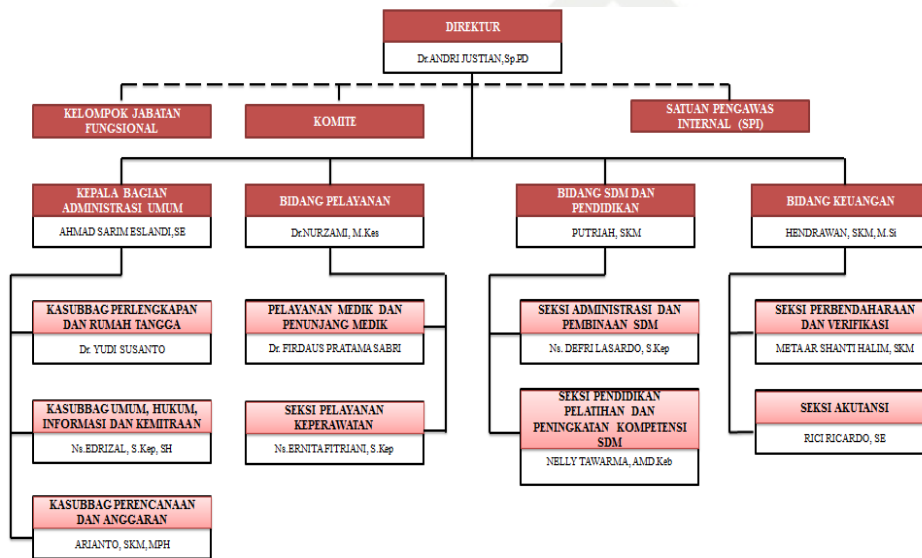
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

4. Meningkatnya kecepatan pelayanan yang dengan dukungan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS).
5. Tersedianya pelayanan unggulan trauma center dalam rangka antisipasi Kabupaten Kampar sebagai lintasan jalan lintas Sumatera.
6. Meningkatnya produktivitas masyarakat kabupaten Kampar melalui pelayanan kesehatan perorangan.

### 2.10.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari RSUD Bangkinang yaitu terlihat pada Gambar 2.6.



Gambar 2.6. Bagan organisasi rumah sakit mum daerah bangkinang

### 2.11 SIMRS

SIMRS merupakan himpunan atau kegiatan dan prosedur yang terorganisasi dan saling berkaitan serta saling ketergantungan dan dirancang sesuai dengan rencana dalam usaha menyajikan informasi yang akurat, tepat waktu dan sesuai kebutuhan guna menunjang proses fungsi-fungsi manajemen dan pengambilan keputusan dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Rumah sakit sebagai salah satu institusi yang bergerak dalam bidang kesehatan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan mutu kerjanya. Hal ini termasuk peningkatan sarana penunjang, kualitas dan kecepatan pelayanan administrasi dan informasi. Dalam rangka menghasilkan kinerja dan mutu kerja yang lebih baik ini, maka rumah sakit tidak bisa lepas untuk selalu melakukan pengembangan dan penyempurnaan sistem khususnya pengembangan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS). SIMRS mencakup peningkatan sumber daya manusia, penyempurnaan sistem pembantu kerja dan kegiatan operasional sehari-hari baik yang berkaitan de-

1. Diarangi 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.

ngan pelayanan pasien maupun operasional intern di rumah sakit.

## 2.12 Penelitian Terdahulu

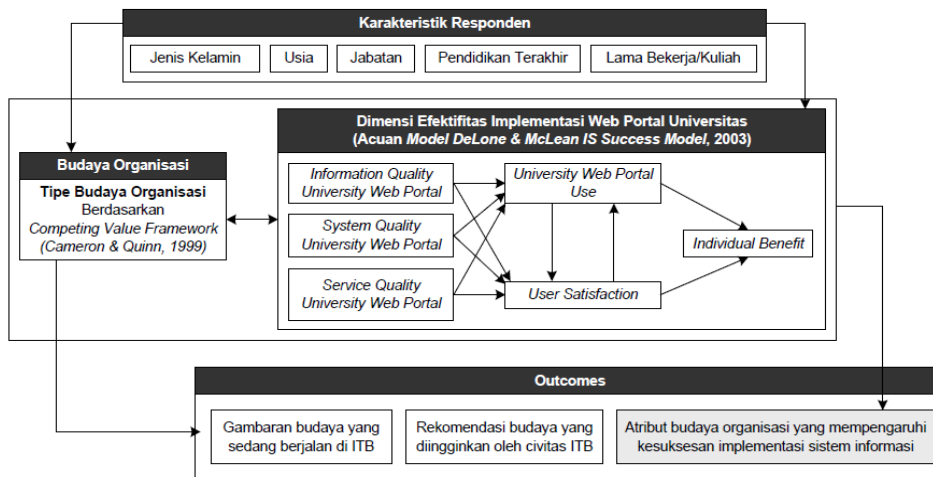
Penelitian terdahulu menjadi acuan dalam melakukan penelitian, maka untuk memperkuat dasar pemikiran tentang budaya organisasi yang berpengaruh terhadap sistem informasi, penulis menggunakan tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Murahartawaty, 2013), (Fauzi, 2015), dan (Ulva, 2018).

### 2.12.1 Penelitian Murahartawaty

Penelitian yang dilakukan Murahartawaty (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi” mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas implementasi sistem informasi. Kajian ini dilakukan untuk mengembangkan suatu budaya yang diperlukan secara silmultan untuk mengoptimalkan penggunaan sistem informasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai budaya yang sedang berjalan dengan menggunakan instrumen Ocai berdasarkan CVF dan untuk mengetahui budaya yang diinginkan sebagai pendukung pengembangan kebijakan strategis terkait implementasi sistem informasi.

1. Model Penelitian (Murahartawaty, 2013) Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan sistem informasi berdasarkan dimensi dari organisasi menggunakan OCAI, CVF dan Model Delone dan Mclean, maka model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terlihat pada Gambar 2.7.



**Gambar 2.7.** Model penelitian (Murahartawaty, 2013)

Penelitian ini menggunakan dua model acuan yaitu model CVF dan respesifikasi dari model delone dan mclean untuk menilai atribut-atribut budaya organisasi yang secara signifikan mempengaruhi tingkat efektifitas im-



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.

plementasi sistem informasi yang mendefinisikan kriteria-kriteria kedalam enam kategori yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dan manfaat-manfaat positif yang diperoleh.

### 2.12.2 Penelitian Cholid Fauzi

Penelitian yang dilakukan Fauzi (2015) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi” yang dilakukan pada tahun 2015 di ST-INTEN (Sekolah Tinggi dan Teknologi Indonesia) dimana bertujuan untuk menganalisis Sistem Informasi Akademik menggunakan perhitungan statistik yang menggunakan dua model yaitu *Competing Value Framework (CVF)* dan *IS Success Model* Delone dan Mclean.

1. Tabel Hipotesis Penelitian (Fauzi, 2015) Dalam tabel berikut ini merupakan hipotesis-hipotesis yang ditentukan cholid dalam membangun model pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi sistem informasi dalam penelitian yang terlihat pada Tabel 2.3.

**Tabel 2.3.** Hipotesis penelitian (Fauzi, 2015)

No	Hipotesis	Pernyataan Hipotesis
1	H1	Konstruk penggunaan (Use) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
2	H2	Konstruk penggunaan (Use Satisfaction) dipengaruhi kualitas informasi dalam efektifitas sistem informasi
3	H3	Konstruk penggunaan (Use) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
4	H4	Konstruk penggunaan (Use Satisfaction) dipengaruhi kualitas layanan dalam efektifitas sistem informasi
5	H5	Konstruk penggunaan (Use) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
6	H6	Konstruk penggunaan (Use Satisfaction) dipengaruhi kualitas sistem dalam efektifitas sistem informasi
7	H7	Konstruk efektifitas (efek) dipengaruhi konstruk penggunaan
8	H8	Konstruk efektifitas (efek) dipengaruhi konstruk kepuasan
9	H9	Konstruk efektifitas (efek) dipengaruhi budaya dominan organisasi dalam efektifitas sistem informasi

2. Model Penelitian Cholid Fauzi

Dalam penelitian ini, Cholid menggabungkan dua model yaitu, *IS Success Model* dan *CVF* untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan efektifitas sistem informasi akademik ST-INTEN yang terlihat pada Gambar 2.8.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi 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.

Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Gambar 2.8.** Model penelitian (Fauzi, 2015)

Fauzi (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi efektifitas sistem informasi adalah *information quality*, *service quality*, *sistem quality*, *use* dan *user satisfaction*. Selain itu berdasarkan hasil evaluasi, pengaruh budaya terhadap sistem informasi juga memiliki hubungan terhadap kinerja.

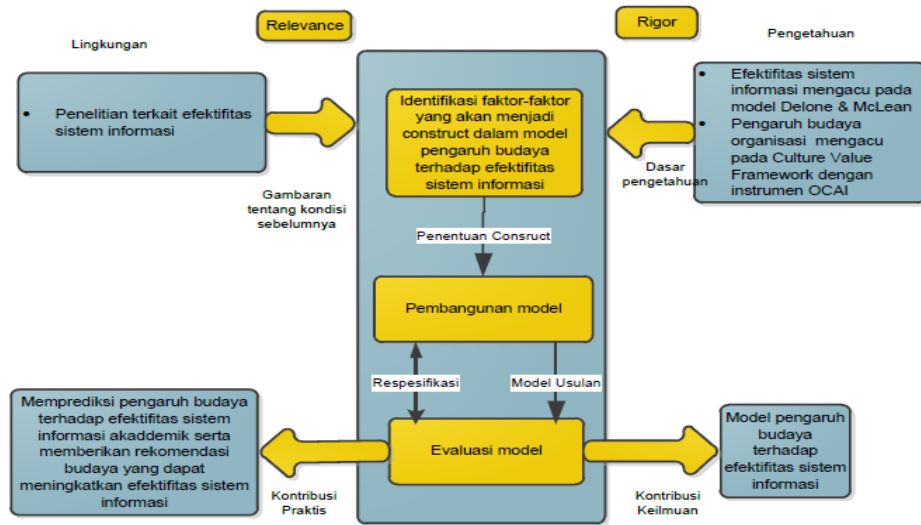
3. Kerangka Penelitian Cholid Fauzi

Metodologi dalam penelitian Fauzi terinspirasi dari kerangka berpikir *IS Research* yang dilakukan oleh Hevner, dimana sebuah penelitian harus memiliki dua sisi yaitu relevan dengan lingkungannya (*Relevance*) dan patuh terhadap dasar pengetahuan yang ada (*Rigor*). Selain dari menggunakan kerangka berpikir hevner dkk, metode SEM juga digunakan sebagai metode statistik untuk mengevaluasi hipotesis dan model penelitian yang diusulkan dapat terlihat pada Gambar 2.10.

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi 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.



**Gambar 2.9.** Kerangka penelitian (Fauzi, 2015)

**2.12.3 Penelitian Ridha Ulva**

Dalam penelitian Ulva (2018) yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS)” pada tahun 2018 di PT Perkebunan Nusantara (PTPN V). Dimana penelitian dilakukan untuk menganalisis sistem informasi informasi HRIS menggunakan perhitungan statistik yang menggunakan dua model yaitu model *Computing Value Framework* (CVF) dengan *instrument Organizational Culture Assasment Instrument* (OCAI) dan *model Human Organizational Technology* (HOT) Fit.

1. Tabel Hipotesis Penelitian Ridha Ulva Berikut penjelasan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan Ulva (2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan sistem informasi HRIS yang terlihat pada Tabel 2.4.

**Tabel 2.4.** Tabel hipotesis (Ulva, 2018)

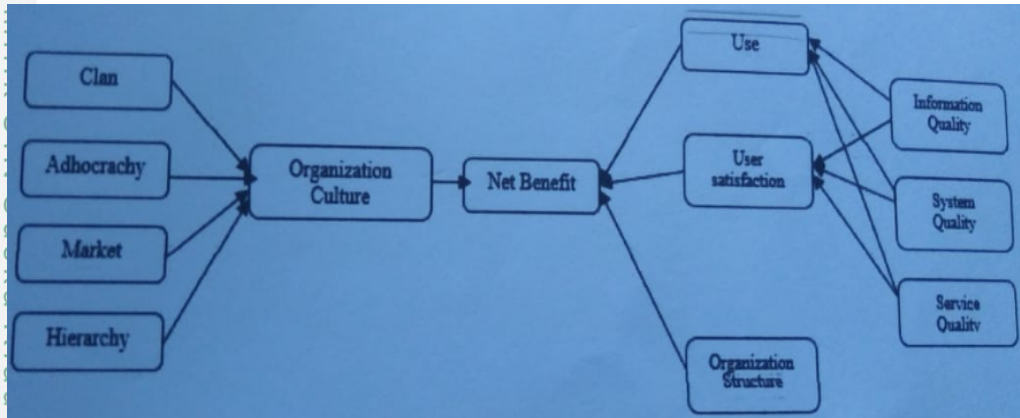
Hipotesis	
H1	Kualitas informasi berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem
H2	Kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna
H3	Kualitas system berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem
H4	Kualitas system berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna
H5	Kualitas layanan berpengaruh positif terhadap penggunaan sistem
H6	Kualitas layanan berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna
H7	Penggunaan sistem berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>
H8	Kepuasan pengguna berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>
H9	Struktur Organisasi berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>
H10	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap <i>net benefit</i>

2. Model Penelitian Ridha Ulva

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.

Dalam penelitian Ulva (2018) menggabungkan dua buah model yaitu model budaya organisasi (CVF) dan model keberhasilan implementasi sistem informasi (HOT Fit) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan sistem informasi HRIS yang terlihat pada Gambar 2.10.



**Gambar 2.10.** Model penelitian budaya organisasi terhadap keberhasilan sistem informasi HRIS (Ulva, 2018)

3. Hasil Penelitian Ridha Ulva

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian Ridha Ulva, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang berjalan saat ini adalah market. Dimana cara bekerja karyawan di PTPN V Pekanbaru lebih berorientasi pada hasil yaitu lebih ke tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan budaya harapan adalah hirarki, dimana perusahaan mengharapkan perusahaan lebih terkontrol, terstruktur, lebih terorganisir tanpa harus menghilangkan kebiasaan baik yang telah dibawa dari budaya sebelumnya. Pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat keberhasilan penerapan sistem informasi HRIS berada di level moderate dengan nilai net benefit 0,376 serta hasil uji t statistik didapatkan hasil 3,237 dimana t statistik lebih besar dari t tabel 1,96, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap keberhasilan penerapan sistem karena budaya organisasi sekarang lebih berorientasi pada hasil.