

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD HAJI MAKASSAR PROVINSI SULAWESI SELATAN

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE RSUD HAJI MAKASSAR PROVINCE SOUTH SULAWESI

Nengsi Wulandari¹, Dian Ekawaty², Ryrn Suryaman Prana Putra³, Mohammad Ardani Samad⁴
^{1,2,3,4} Department of Hospital Administration, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, Indonesia

E-mail: wulandarinengsi@gmail.com ¹, dianekawaty2887@gmail.com ², uyaputra17@gail.com ³, ardanisamad@gmail.com ⁴,

ABSTRAK

RSUD Haji telah menggunakan sistem informasi manajemen, namun sistem informasi manajemen tidak digunakan secara maksimal dikarenakan kurangnya fasilitas yang mendukung seperti komputer. Selain itu, adanya beberapa ruangan yang kurang mendukung sehingga ruangan tersebut kurang baik, seperti pencahayaan tidak terlalu terang, serta adanya fasilitas yang digunakan kurang baik membuat kinerja karyawan masih kurang optimal. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti budaya organisasi yang ada di RSUD Haji Makassar, misalnya terlambat datang, tidak mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan pada sampel 232 responden karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Data penelitian diambil melalui kuesioner yang telah di uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat, dan multivariat dengan uji regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh (1) sistem informasi manajemen ($p=0,001$), (2) lingkungan kerja ($p=0,001$), dan (3) budaya organisasi ($p=0,001$) terhadap kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan ($p=0,001$) terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Disarankan kepada pihak RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan lebih meningkatkan sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi agar meningkatkannya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan, Rumah Sakit

ABSTRACT

RSUD Haji has used a management information system, but the management information system is not used optimally due to the lack of supporting facilities such as computers. In addition, there are several rooms that are less supportive so that the room is not good, such as the lighting is not too bright, and the facilities that are not used properly make employee performance still less than optimal. There are several employees who do not follow the organizational culture in RSUD Haji Makassar, for example arriving late, not doing the work given on time. This study aims to determine the effect of management information systems, work environment, and organizational culture on employee performance at RSUD Haji Makassar, South Sulawesi Province. This type of research is quantitative research with a cross sectional study design. This research was conducted on a sample of 232 employee respondents at the Haji Hospital in Makassar, South Sulawesi Province. The research data was taken through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used univariate and multivariate analysis with multiple linear regression tests with the help of the SPSS 16 application. The results of this study indicate that there is an influence of (1) management information systems ($p=0.001$), (2) work environment ($p=0.001$), and (3) organizational culture ($p=0.001$) on employee performance. (4) There is an influence of management information systems, work environment, and organizational culture simultaneously ($p=0.001$) on the performance of employees of the Haji Makassar General Hospital, South Sulawesi Province. It is suggested to the Haji Makassar Hospital in South Sulawesi Province to further improve the management information system, work environment, and organizational culture in order to improve employee performance in carrying out tasks

Keywords: Management Information Systems, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance, Hospitals

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman sekarang ini, semua organisasi seakan dituntut untuk bisa mengikuti arus perkembangan teknologi jika ingin terus bisa eksis. Baik bagi organisasi yang bergerak di bidang bisnis maupun pelayanan jasa, organisasi dituntut terus kreatif dan inovatif sehingga mampu menyesuaikan dengan keinginan masyarakat. Tentunya di dalam organisasi yang kreatif terdapat juga sumber daya manusia yang kreatif agar mampu terus memberikan ide-ide terbaik kepada organisasi (Maulana, 2019).

Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin oleh organisasi agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang kreatif bagi organisasi. Agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang efektif bagi organisasi, maka organisasi juga harus mampu mengerti hal-hal apa yang membuat sumber daya manusia yang ada di organisasi merasa nyaman, dan puas dalam bekerja serta hal-hal apa yang bisa mengganggu mereka dalam bekerja ataupun yang membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Karena hal-hal seperti itu yang nantinya akan memengaruhi kinerja mereka untuk organisasi (Maulana, 2019).

Kinerja merupakan komponen penting yang ada dalam sebuah organisasi karena akan berkaitan dengan tercapainya target organisasi atau tidak. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan selama berada di perusahaan, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal salah satunya adalah sistem informasi. Teknologi informasi merupakan salah satu teknologi yang sedang berkembang pesat saat ini (Maramis, 2017).

Perkembangan teknologi informasi sekarang ini sudah sangat meluas diseluruh dunia, termasuk Indonesia. Pengaruh kemajuan teknologi sudah memasuki ke berbagai bidang, seperti bidang ekonomi, pendidikan, transportasi, kesehatan dan lainnya. Dalam bidang kesehatan, teknologi informasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Penggunaan teknologi informasi di rumah sakit bisa mempermudah proses pengelolaan data di rumah sakit, dimana proses pengelolaan data tidak perlu lagi dilakukan secara manual seperti mencatat di kertas/buku dan menyimpannya dalam bentuk dokumen *offline*. Dengan adanya sistem komputerisasi, maka data para pasien bisa tersimpan dengan aman di komputer. Hal tersebut bisa terjadi dengan menerapkan teknologi informasi sebagai sistem pendukung operasional pada rumah sakit. Oleh karena itu keberadaan teknologi informasi bagi rumah sakit menjadi sangat penting bagi setiap rumah sakit (Lestari, 2020).

Pemberian sistem informasi manajemen yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, dimana sistem

informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan sistem informasi manajemen mampu meningkatkan kinerja serta kebutuhan akan informasi yang cepat, dan tepat dalam ketersediaan data untuk proses pengumpulan informasi pada instansi/organisasi terkait. Selain sistem informasi manajemen yang baik dalam instansi/organisasi, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan mutasi promosi (Nauli, 2019) Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait (Ikrom & Lesmana, 2021).

Budaya organisasi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dan dapat mempertahankan keunggulan bersaing secara berkesinambungan apalagi nilai yang dimiliki tidak dengan mudah ditiru oleh pesaing perusahaan lainnya (Arlan, 2019). Sebuah organisasi harus mampu mengelola karyawan dengan baik. Pengelolaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berkualitas akan menjadikan perusahaan semakin berkembang (Kosanke, 2019).

Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan budaya organisasi terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta.

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. RSUD Haji merupakan rumah sakit tipe B, yang berlokasi di Jl. Daeng Ngeppe No. 14 kelurahan jongaya, kecamatan tamalate, kota makassar. Berdiri di atas tanah seluas 1.32 HA milik pemerintah daerah Sulawesi Selatan terletak di ujung selatan kota makassar yang pembangunannya ditetapkan di daerah bekas lokasi rumah sakit kusta jongaya. RSUD Haji Makassar merupakan salah satu organisasi atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan medis.

RSUD Haji Makassar ini memiliki 555 jumlah tenaga pegawai kesehatan dan non kesehatan, yang terdiri dari 474 jumlah tenaga PNS dan sebanyak 81 untuk tenaga non PNS. Berikut telah disajikan tabel jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) RSUD Haji Makassar tahun 2022.

Tabel 1. Jumlah karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023

Jabatan	Jumlah Orang
Medis	63
Struktural	62
Fungsional	430
Total	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah SDM di tenaga medis 63 orang, struktural 62 orang, fungsional 430 orang, total keseluruhan 555 orang. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti diruangan Tata Usaha, RSUD Haji telah menggunakan sistem informasi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun sistem informasi manajemen tidak digunakan secara maksimal atau masih ada yang menggunakan sistem manual, karena kurangnya fasilitas yang mendukung seperti komputer. Rumah sakit yang masih menggunakan pola manual membutuhkan waktu yang lama dalam proses pelayanannya. Selain itu banyak pula rumah sakit yang mengalami kehilangan banyak kesempatan dalam memperoleh laba akibat dari lemahnya koordinasi antar departemen maupun kurangnya dukungan informasi yang cepat, tepat, akurat, dan terintegrasi. Rumah sakit tersebut telah kalah saing dengan rumah sakit yang telah menerapkan.

Jika sistem informasi manajemen di rumah sakit tidak berjalan efektif maka akan membutuhkan waktu yang lama dalam proses pelayanan seperti memperlambat proses pencarian data. Adapun kerugian bagi rumah sakit jika tidak ada sistem informasi manajemen adalah tidak memperkokoh perekonomian karena tidak adanya kemajuan dalam hal teknologi informasi dan rumah sakit tersebut telah kalah saing dengan rumah sakit yang telah menerapkan sistem informasi manajemen. Selain itu rumah sakit juga harus mempunyai lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang buruk, kotor, lembab, fasilitas

tidak memadai dan sebagainya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dari pada itu hasil observasi yang dilihat berupa sistem informasi manajemen yang tidak digunakan secara maksimal terdapat beberapa ruangan yang kurang baik, pencahayaan tidak terlalu terang, serta adanya fasilitas yang digunakan kurang baik membuat kinerja karyawan masih kurang optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para karyawan mudah sters, tidak ada semangat untuk bekerja, datang tidak tepat waktu.

Selain itu hasil observasi juga dilihat oleh peneliti terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti budaya organisasi yang ada di RSUD Haji Makassar, misalnya terlambat datang, tidak mengerjakan pekerjaan yang diberikan tepat waktu. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Jika budaya organisasi tidak berjalan sama halnya suatu rumah sakit tidak memiliki pondasi yang berisi seperti aturan-aturan yang bisa menyebabkan karyawan masih kurang maksimal, dimana masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Makassar Propinsi Sulawesi Selatan pada bulan Maret-April 2023. Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. *Cross Sectional Study* adalah penelitian hanya melakukan observasi dan pengukuran variabel pada satu waktu tertentu saja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Independen) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Dependen) di RSUD Haji Makassar. Sampel dalam penelitian ini di hitung dari jumlah karyawan RSUD Haji Makassar tahun 2022 sebanyak 555 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin. Hasil rumus Slovin sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 232 petugas kesehatan yang terdapat di RSUD Haji Makassar tahun 2022.

HASIL

Penelitian ini berlangsung dari tanggal bulan Maret-April 2023. Dengan menggunakan *Incidental*

Sampling, dimana siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika orang tersebut memenuhi kriteria responden yang diinginkan untuk menjadi sumber data.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah	%
Rawat Jalan	48	20,7
Rawat Inap	108	46,6
IGD	52	22,4
Loket Pendaftaran	7	3,0
ICU	6	2,6
Manajemen	11	4,7
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 232 pegawai unit Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Makassar Tahun 2023 sebagian besar unit rawat inap sebanyak 108 pegawai dengan persentase 46,6%, dan paling sedikit ICU sebanyak 6 pegawai dengan persentase 2,6%.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	49	21,1
Perempuan	183	78,9
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 3, menunjukkan bahwa dari total 232 berdasarkan jenis kelamin RSUD Haji Makassar tahun 2023 sebagian sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 183 pegawai dengan persentase 78,9%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
17-25 tahun	2	0,9
26-35 tahun	103	44,4
36-45 tahun	95	40,9
46-55 tahun	30	12,9
56-65 tahun	2	0,9
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 4, menunjukkan bahwa dari total 232 berdasarkan usia RSUD Haji Makassar Tahun 2023 sebagian besar berusia paling banyak 26-35 tahun dengan jumlah 103 pegawai dengan persentase 44,4%, dan yang memiliki usia 17-25 tahun dan usia 56-65 tahun sebanyak 2 pegawai dengan persentase 0,9%.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
Diploma	56	24,1
S1	146	62,9
S2	14	6,0
Ners	16	6,9
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 5, menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai sebagian besar S1 sebanyak 146 dengan persentase 62,9% dan paling sedikit S2 sebanyak 14 pegawai dengan persentase 6,0%.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1-10	137	59,1
11-20	73	31,5
21-30	22	9,5
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Pada Tabel 6, menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai, sebagian besar pegawai bekerja paling banyak 1-10 tahun dengan jumlah 137 pegawai dengan persentase 59,1% dan yang bekerja 21-30 tahun sebanyak 22 pegawai dengan persentase 9,5%.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	%
ASN	177	76,3
Non ASN	55	23,7
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer

Pada Tabel 7, menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai, sebagian besar pegawai berstatus ASN 177 pegawai persentase 76,3%.

Hasil Distribusi Jawaban

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen	Jumlah	%
Baik	201	86,6
Tidak Baik	31	13,4
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai, sebagian besar yang menganggap sistem informasi manajemen baik sebanyak 201 pegawai dengan persentase 86,6% dan menganggap kurang

baik sebanyak 22 pegawai dengan persentase 9,5%.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Jumlah	%
Baik	213	91,8
Tidak Baik	19	8,2
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai, sebagian besar yang menganggap lingkungan kerja kategori baik sebanyak 213 pegawai dengan persentase 91,8% dan menganggap kurang baik sebanyak 19 pegawai dengan persentase 8,2%.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Jumlah	%
Baik	222	95,7
Tidak Baik	10	4,3
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai, sebagian besar yang menganggap budaya organisasi baik sebanyak 222 pegawai dengan persentase 95,7% dan menganggap kurang baik sebanyak 10 pegawai dengan persentase 4,3%.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Jumlah	%
Baik	222	95,7
Tidak Baik	10	4,3
Total	232	100,0

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa dari total 232 pegawai, sebagian besar yang menganggap kinerja karyawan baik sebanyak 219 pegawai dengan persentase 94,4% dan menganggap kurang baik sebanyak 13 pegawai dengan persentase 5,6%.

Hasil Multivariat

Tabel 12. Hasil Uji Sinifikan Individual (Uji t)

Variabel	Nilai Signifikan
Sistem Informasi Manajemen	0,001
Lingkungan Kerja	0,001
Budaya Organisasi	0,001

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan 0,001

yang artinya masing-masing variabel terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (F)

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
88,878	2,644	0,000

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 13 di atas, bahwa dari hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 88,878 > F_{tabel} = 2,644$ atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Kriteria	Nilai Signifikan
R Square	0734

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa dari koefisien determinasi berganda hasil analisis dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,734 hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variable sistem informasi manajemen, lingkungan kerja dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar sebesar 73,4% dan sisanya 27,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi manajemen merupakan sistem yang berfungsi sebagai perencanaan pengendalian dalam jalan bisnis suatu perusahaan atas pemanfaatan dokumen (Razehan, 2022.)Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem perencanaan yang di rancang untuk menyediakan informasi guna untuk mengambil keputusan dalam sebuah organisasi yang meliputi pemanfaatan manusia, teknologi dan prosedur oleh akuntansi manajemen RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel sistem informasi manajemen diperoleh nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,571 > 1,970$. Artinya, terdapat pengaruh sistem informasi manajemen (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel hubungan sistem informasi manajemen terhadap dalam kinerja karyawan. Semakin baik dan lengkapnya fasilitas sistem informasi manajemen maka semakin baik pula kinerja karyawan di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lausu et al., (2022) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo menyebutkan bahwa variabel sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 58 responden. Uji analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel 1) system informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t-hitung $3,547 > t\text{-tabel } 2,0040$. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t-hitung $2,436 > t\text{-tabel } 2,0040$. 3) system informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai Fhitung $8,999 < F\text{tabel } 3,1649$ dengan taraf signifikansi $0,05$. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa pentingnya pemanfaatan teknologi sistem informasi manajemen untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing dengan menyediakan informasi bagi pemakainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Peningkatan teknologi membuat pegawai lebih mudah melakukan proses pendataan. Semakin baik sistem informasi manajemen akan memberikan kinerja yang baik bagi karyawannya.

Penerimaan hipotesis ini didukung oleh data lapangan yang didapatkan dari hasil pembagian kuesioner mengenai sistem informasi manajemen yang dimana respon pegawai diambil menggunakan kuesioner dengan 232 responden menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mengatakan sistem informasi manajemen baik sebanyak 201 responden dengan persentase $86,6\%$ dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 31 responden dengan persentase $13,4\%$.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pihak RSUD Haji Makassar sebaiknya meningkatkan fasilitas yang mendukung untuk penggunaan sistem informasi manajemen seperti menyiapkan komputer, jaringan yang baik, *print* dan semua fasilitas yang mendukung sistem informasi manajemen agar karyawan lebih cepat, tepat dan akurat dalam melakukan pengelolaan data. Sehingga adanya sistem informasi manajemen membuat kinerja karyawan lebih meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misal kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya. Lingkungan kerja mempunyai peranan besar terutama di dalam membentuk sikap kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,483 > 1,970$. Artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widodo, (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan Dan Mobilisasi Dana RSUP DR. Populasi seluruh karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito sejumlah 40 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito, terbukti dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,082 > 1,687$), dengan nilai probabilitas ($0,000$) lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito, terbukti dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,661 > 1,687$), dengan nilai probabilitas ($0,000$) lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP Dr Sardjito, terbukti dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($376,648 > 3,24$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000$, lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Suasana kerja di dalam tempat kerja yang menyenangkan, hubungan dengan karyawan lain sangat harmonis, tersedia fasilitas yang memenuhi syarat pelaksanaan kerja, penerangan di lingkungan kerja memenuhi kebutuhan untuk mendukung pekerjaan, kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, adanya pewangi ruang yang membantu menghilangkan bau tidak sedap dan keamanan gedung dalam rumah sakit sudah terjamin merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawannya.

Penerimaan hipotesis ini didukung oleh data lapangan yang didapatkan dari hasil pembagian kuesioner mengenai lingkungan kerja yang dimana respon pegawai diambil menggunakan kuesioner

dengan 232 responden menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mengatakan lingkungan kerja baik sebanyak 213 responden dengan persentase 91,8% dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 19 responden dengan persentase 8,2%.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja adalah pihak RSUD Haji Makassar sebaiknya menciptakan ruang kerja yang nyaman dengan menata ruang kerja secara rapi dan memberi sekat di antara meja kerja sehingga karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaan yang dijalani, sementara agar suhu lebih terasa lebih sejuk maka dipasang AC yang lebih dingin dan menyebar diseluruh ruangan, sedangkan untuk mendukung penerangan maka digunakan lampu dengan daya yang lebih besar.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (belief), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Yanti, 2022).

Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,996 > 1,970$. Artinya, terdapat pengaruh budaya organisasi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengandung arti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang di jalankan di rumah sakit maka semakin baik pula dengan kinerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian Wibowo & Putra, (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. Teknik pengambilan sampel adalah teknik acak dengan simple randomsampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,110$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 2). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,850$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 3). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,454$ sig. $0,000 < \alpha = 0,05$). 4). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,103$ sig. $0,039 < \alpha = 0,05$). 5). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,445$ sig. $0,017 < \alpha = 0,05$). 6). Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara motivasi terhadap kinerja karyawan ($0,209 < 0,223$). 7). Kepuasan kerja menjadi variabel

intervening antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ($0,250 < 0,260$). Hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi juga akan meningkat. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penerimaan hipotesis ini didukung oleh data lapangan yang didapatkan dari hasil pembagian kuesioner mengenai budaya organisasi yang dimana respon pegawai diambil menggunakan kuesioner dengan 232 responden menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mengatakan budaya organisasi baik sebanyak 222 responden dengan persentase 95,7% dan sebagian kecil menjawab kurang baik sebanyak 10 responden dengan persentase 4,3%.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja adalah pihak RSUD Haji Makassar sebaiknya pekerjaan yang dilakukan selalu diawasi oleh kepala unit agar mencapai tujuan bersama dan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diharapkan rumah sakit.

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Haji Makassar, disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama. Artinya sistem informasi manajemen, lingkungan kerja budaya, budaya organisasi RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis ini didukung oleh data lapangan yang didapatkan dari hasil pembagian kuesioner mengenai sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, budaya organisasi yang dimana respon pegawai diambil menggunakan kuesioner dengan 232 responden menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan f_{hitung} sebesar $88,878 > 2,644$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel sistem informasi manajemen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lausu et al., (2022) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Dr . M . M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo menunjukkan hasil Uji-F sebesar 8,999 dengan nilai probability sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan system informasi manajemen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rsud Dr Dunda Limboto. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang menunjukkan f_{hitung} sebesar 24,447 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dalam meningkatkan sistem informasi manajemen rumah sakit perlu menyiapkan fasilitas seperti komputer untuk mempermudah seperti proses pengelolaan data di rumah sakit sehingga tidak perlu lagi dilakukan secara manual. Lingkungan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang bersih, nyaman, sarana dan prasarana yang memadai membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu budaya organisasi juga perlu dalam rumah sakit untuk menciptakan atau membentuk karakter karyawan kearah tertentu sesuai dengan yang diinginkan rumah sakit. Dengan sistem informasi manajemen yang mendukung, lingkungan kerja yang nyaman, dan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Arlan, I. B. (2019). ... *Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Menggunakan Ocai Dan Hot Fit*. November, 101–108. [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/20869/](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/20869/)

Ikrom, M., & Lesmana, M. T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan Provinsi Sumatera Utara*. [Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/16737](http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/16737)

Kosanke, R. M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Makassar*.

Lausu, N. S., Monoarfa, M. A. S., & Radji, D. L.

(2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Dr . M . M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 712–720.

Lestari, V. G. (2020). *Evaluasi Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Manajemen Di Rumah Sakit Siti Khadijah Palembang*. 2504, 1–9.

Maramis. (2017). *Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs) Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta*. 1–7.

Maulana, V. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2001, 1–7.

Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 1(1), 7-21.

Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah, H. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara*. *Xvii*(1), 42–

Razehan, M. F., & Elizabeth, T. (2022, January). Sistem Informasi Manajemen Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara Fatrin. In *MDP Student Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 321-328).

Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>

Widodo, T. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perbendaharaan Dan Mobilisasi Dana Rspud Dr. Sardjito Tutuk. *Energies*, 6(1), 1–8.

Yanti, E. Y. J. R. N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Sijunjung The Effect Of Organizational Culture And Competency On The Performance Of Employees In The Regional Public Hospital (Rsud) Sijunjung*. 4(3), 491–508.