

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menurut Rolos dkk (2018) manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Dengan demikian sikap perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Assaly (2018) setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, diantaranya sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya pengetahuan dan teknologi. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Apa bila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) dalam Neksan dkk kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Menurut Sutarman (2009) dalam Wijayanti dkk menyebutkan pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan

atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya perangkat keras dan perangkat lunak komputer.

Menurut Sunyoto (2012) dalam Sugiharjo dkk beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Robbins (2006) dalam Ariono masa kerja merupakan komponen paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan semakin tinggi keinginannya untuk terus meningkatkan kinerja.

Masa kerja karyawan merupakan lamanya karyawan bekerja yang dihitung dalam satuan bulan atau tahun. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dan semakin tinggi keahlian dan keterampilan kerjanya. Dengan didukung masa kerja yang lebih lama, maka kinerja karyawan akan lebih baik, karena masa kerja lebih lama akan memberikan pengalaman kerja yang lebih baik. Hal ini dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka sebuah organisasi/ perusahaan harus mempertimbangkan pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja karyawan, tidak terkecuali

bagi rumah sakit. Di era sekarang ini, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kinerja dan daya saing sebagai badan usaha dengan tidak mengurangi misi sosial yang diembannya. Begitu juga dengan Rumah sakit Surya Insani yang merupakan badan usaha yang bergerak dalam jasa pelayanan kesehatan. Penulis memperoleh beberapa informasi pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan, Jumlah Komputer dan Jumlah Pasien RS. Surya Insani Pasir Pengaraian Tahun 2017 - 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Jumlah Komputer (unit)</b>	<b>Jumlah Pasien (orang)</b>
2017	108	17	21.064
2018	124	20	23.483
2019	135	24	25.190
2020	142	27	25.971
2021	152	34	30.023

*Sumber : RS. Surya Insani Pasir Pengaraian*

**Tabel 1.2**  
**Masa Kerja Karyawan RS. Surya Insani Pasir Pengaraian**

<b>NO</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>
1	≥ 4 Tahun	66
2	≥ 3 tahun	15
3	≥ 2 Tahun	16
4	≥ 1 Tahun	37

*Berlanjut kehalaman 4*

*Lanjutan Tabel 1.2*

5	$\geq 6$ Bulan	9
6	$\leq 6$ Bulan	9
<b>TOTAL</b>		152

*Sumber : RS. Surya Insani Pasir Pengaraian (Januari 2022)*

Dapat dilihat bahwa penambahan unit komputer di RS. Surya Insani Pasir Pengaraian mengalami peningkatan setiap tahun. Penambahan unit komputer tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi informasi berupa penggunaan aplikasi yang menunjang pelayanan dan promosi rumah sakit, baik penggunaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dan media sosial lainnya seperti WhatsApp, YouTube dan Instagram sebagai media informasi dan promosi. Penambahan unit komputer yang signifikan terjadi pada tahun 2021, ini tidak terlepas dengan penggunaan aplikasi yang berhubungan dengan pelayanan pasien covid-19 seperti NAR (New All Recor) untuk pelaporan pemeriksaan antigen dan PCR (Polymerase Chain Reaktion). Dengan penambahan jumlah unit komputer dari tahun 2017 sampai 2021 dapat diukur kinerja karyawan dengan pencapaian jumlah kunjungan pasien ke RS. Surya Insani Pasir Pengaraian.

Peningkatan jumlah kunjungan pasien berdampak dengan penambahan beban kerja bagi karyawan, karena semakin banyak jumlah pasien, maka semakin banyak yang harus dilayani. Peningkatan beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi beban kerja yang meningkat bisa dikurangi dan diatasi dengan pengalaman, keahlian dan keterampilan karyawan

yang didapat dari masa kerja karyawan tersebut. Pada tabel 1.2 dapat dilihat masa kerja karyawan RS. Surya Insani Pasir Pengaraian dengan rata-rata masa kerja karyawan 2,5 tahun.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian?
- c. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian?
- d. Apakah pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
- c. Untuk mengetahui apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
- d. Untuk mengetahui apakah pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut :

- a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat memberikan manfaat yang optimal bagi Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Literatur dan pengembangan teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat jadi acuan atau bahan masukan untuk penelitian dan pengembangan selanjutnya model penelitian mengenai pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan

c. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti dan dapat diterapkan pada dunia kerja nantinya, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang menjadi variabel penelitian dan tinjauan Pustaka yang membahas tentang penelitian sebelumnya yang telah dilakukan peneliti lain. Bab ini juga berisi kerangka koseptual (kerangka pemikiran penelitian yang akan dilakukan) dan mengemukakan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi dan data, jenis dan sumber data, Teknik pengambilan sampel, defenisi operasional, instrument penelitian dan Teknik Analisa data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, Analisa data penelitian dan pembahasan.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landsan Teori**

##### **2.1.1 Teknologi Informasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi**

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan penyampaian informasi yang dikenal dengan istilah Teknologi Informasi (TI). Pada awalnya Teknologi Informasi dikembangkan manusia zaman pra sejarah dan berfungsi untuk pengenalan bentuk-bentuk yang mereka kenal, seperti menggambarkan informasi yang mereka dapatkan pada dinding-dinding gua, tentang berburu dan binatang buruannya. Pada saat ini teknologi informasi terus berkembang tetapi penyampaian dan bentuknya sudah lebih modern.

Menurut Simarmata dkk (2021) dalam Sari dkk teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang mampu memberikan informasi kepada oranglain secara cepat dan dapat diakses secara luas, sehingga dengan informasi tersebut mampu menambah pengetahuan dan pemahaman masyarakat. Menurut Sutarbi (2005) dalam Wiseliner informasi merupakan proses lebih lanjut dari data yang memiliki nilai tambah. Informasi dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

- a. Informasi strategis, informasi ini digunakan untuk mengambil keputusan jangka panjang, mencakup informasi eksternal, rencana

perluasan perusahaan dan sebagainya.

- b. Informasi taktis, informasi ini dibutuhkan untuk mengambil keputusan jangka menengah. Contohnya informasi trend penjualan yang dapat dimanfaatkan untuk menyusun rencana penjualan.
- c. Informasi teknis, informasi ini dibutuhkan untuk keperluan operasional sehari-hari. Contohnya informasi persediaan stock, retur penjualan dan laporan kas harian.

Menurut Sutarman (2009) dalam Wijayanti dkk pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya perangkat keras dan perangkat lunak komputer. Menurut Mulyadi (2014) dalam Tetuko teknologi Informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi. Menurut Wikipedia, pengertian Teknologi Informasi (IT) adalah istilah umum teknologi untuk membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan, dan menyebarkan informasi.

#### 2.1.1.2 Literasi Teknologi Informasi

Teknologi informasi mencakup perangkat keras dan perangkat lunak dalam melaksanakan satu atau sejumlah tugas pemrosesan data seperti mencari, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi dan menampilkan data.

Menurut Purbo (2018) dalam Tetuko menyebutkan literasi teknologi adalah kemampuan untuk memahami kelengkapan yang mengikuti teknologi seperti peranti keras (*hardware*), peranti lunak (*software*) serta etika dan etiket dalam memanfaatkan teknologi.

Menurut Susanto (2004) dalam Wiseliner tahap-tahap dalam pengolahan data menjadi informasi yaitu :

a. Pengumpulan data

Data yang diperlukan dikumpulkan dengan cara-cara tertentu seperti sampling, dicatat dalam suatu file. Misalnya, data yang menjelaskan penjualan dimasukkan ke file pesanan penjualan.

b. Masukan

Tahap ini merupakan pemasukan data dan prosedur pengolahan data kedalam komputer melalui alat *input* seperti keyboard.

c. Pengolahan data

Tahapan ini data diolah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Kegiatan pengolahan data seperti ini meliputi pengumpulan data, klasifikasi data, kalkulasi data, penggabungan data dan peringkasan data, baik dalam bentuk tabel maupun grafik, penyimpanan dan pembacaan data dari tempat penyimpanan.

d. Hasil

Hasil pengolahan data akan ditampilkan pada alat *output* seperti monitor dan printer.

e. Penyimpanan data

Data disimpan atau di *back up* dalam bentuk CD/ DVD, *flashdisk*, ataupun dalam bentuk *softcopy* lainnya guna menghindari terjadinya kehilangan data.

f. Distribusi

Setelah dilakukan proses pengolahan data, maka informasi yang dihasilkan didistribusikan kepada yang berkepentingan guna menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau menjadi data untuk pengolahan selanjutnya.

### 2.1.1.3 Fungsi Teknologi Informasi

Menurut Simarmata (2006) dalam Wahyuni ada enam fungsi dari teknologi informasi, yaitu :

- a. Menangkap (*capture*) yaitu proses penyusunan record aktivitas yang terperinci.
- b. Mengolah (*processing*) merupakan proses menganalisis, menghitung dan mengumpulkan semua bentuk data atau informasi.
- c. Menghasilkan (*generating*), yaitu menghasilkan atau mengorganisasikan informasi dalam bentuk yang bermanfaat.
- d. Menyimpan (*storage*) merupakan proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam satu media yang dapat digunakan dalam penggunaan masa datang.

- e. Mencari Kembali (*retrival*) yaitu menelusuri, mendapatkan Kembali informasi atau menyalin (*copy*) data atau informasi yang telah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut.
- f. Transmisi (*transmission*) merupakan proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.

#### 2.1.1.4 Indikator Teknologi Informasi

Menurut Maflikhah (2010) dalam Sari dkk indikator teknologi informasi sebagai berikut :

- a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah.
- b. Bermanfaat.
- c. Menambah produktifitas.
- d. Mempertinggi efektifitas.
- e. Mengembangkan kinerja pekerjaan.

Sedangkan menurut Zowghi (2003) dalam Wijayanti dkk indikator untuk mengukur pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut :

- a. Intensitas teknologi informasi.
- b. Ketersediaan tenaga ahli.
- c. Investasi pada teknologi.
- d. Kemudahan bertukar informasi.
- e. Kemudahan akses bekerja sama.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Sugiharjo dkk beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Sunyoto (2012) dalam Sugiharjo dkk menyebutkan beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Munandar (2014) dalam Mardiani dkk beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan yang sedang dilakukan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batasan waktu tertentu atau waktu yang telah ditentukan.

### **2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Dalam menganalisis faktor beban kerja. Suatu Lembaga atau perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu hendaknya perusahaan memperhatikan suatu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Menurut Utomo (2012) dalam Sugiharjo dkk faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Banyaknya pekerjaan
- b. Target kerja
- c. Kebosanan

- d. Kelebihan beban
- e. Tekanan kerja

#### 2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) dalam Rolos dkk indikator yang digunakan untuk beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

- d. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Diana menyebutkan indikator beban kerja meliputi :

- a. Kondisi pekerjaan.
- b. Penggunaan waktu kerja.
- c. Target yang harus dicapai.

### **2.1.3 Masa Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Masa Kerja**

Menurut Robbins (2006) dalam Ariono masa kerja merupakan komponen paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan semakin tinggi keinginannya untuk terus meningkatkan kinerja. Menurut Siagian (2015) dalam Martin masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Sedangkan menurut Hardikriyawan (2015) dalam Supriyatna masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seseorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi.

Menurut Hermanto (2012) dalam Mardhiah bahwa masa kerja sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja di perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Secara umum masa kerja

adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkungan tertentu. Masa kerja seorang karyawan/ pegawai memungkinkan minimnya terjadi kesalahan yang dilakukan. Menurut Dessler (2009) dalam Candra menyebutkan dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, masa kerja membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi dan promosi karyawan menuntut penilaian yang berorientasi karir. Penyedia dari karyawan diangkat dengan menghubungkan kinerja masa lalu dari karyawan dan kebutuhan pengembangannya dalam sebuah rencana karir yang formal.

#### 2.1.3.2 Indikator Masa Kerja

Menurut Susanti (2014) dalam Supriyatna indikator masa kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan.
- d. Kinerja karyawan.

Menurut Foster (2002) yang dalam Candra ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu :

- a. Lama waktu/periode bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan  
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **2.1.4 Kinerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Menurut Wibowo (2010) dalam Neksen dkk kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2012) dalam Neksen dkk kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Magkunegara (2011) dalam Sugiharjo dkk kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2006) dalam Sugiharjo dkk kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang didapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting seperti kemampuan, minat, penerimaan seorang karyawan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi faktor- faktor, maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan.

#### 2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Assaly beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

a. Hasil kerja yang dihasilkan

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kehadiran

Mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

c. Peraturan perusahaan

Tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya dan pembagian lain-lain.

d. Komuniksai

Memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik-baiknya.

Menurut Malthis (2002) dalam Supriyatna dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Kehadiran

Bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.

d. Kemampuan bekerja sama

Dimana karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

Menurut Robbins (2006) dalam Rolos dkk menyebutkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

e. Kemandirian

Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya yang merupakan suatu tingkat pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

#### 2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Malthis (2002) dalam Candra tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberi umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki / meningkatkan kualitas kerja bagi seorang tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- e. Landasan/ bahan informasi untuk mengambil keputusan dalam bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

## 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Aprini Aulia Amri (2019)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba	Regresi linear berganda	Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan besarnya t hitung sebesar $-1,432 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan signifikansi $0,163 > 0,05$
Ririn Wiseliner (2013)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Track Astra Rent A Car Cabang Pekan Baru	Regresi linear sederhana	Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja Karyawan diperoleh nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

*Berlanjut kehalaman 24*

Lanjutan Tabel 2.1

<p>Tri Wahyuni (2018)</p>	<p>Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat</p>	<p>Regresi linear sederhana</p>	<p>Pengaruh teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat konstanta sebesar 15,176 berarti apabila variabel penerapan teknologi informasi (independen) disumsikan = 0, maka kinerja karyawan secara konstan bernilai sebesar 15,176</p>
<p>Oda Wahyu Tetuko (2019)</p>	<p>Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten</p>	<p>Regresi linear sederhana</p>	<p>Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan Nilai <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math> (2.476 &gt; 2.145)</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	Temanggung)		
Febriano Fisal Salman Alfarizi (2021)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Agung Cemelang Tegal	Regresi linear berganda	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Tegal. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi $0,048 < 0,05$ yang artinya hipotesis ditolak
Silvi Custianengseh (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo	Regresi linear sederhana	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada ruang rawat inap Graha delta husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dengan nilai signifikan 0,004 dan nilai $t_{hitung} 2,982$
Imelia Delvi (2020)	Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja

Berlanjut kehalaman 26

Lanjutan Tabel 2.1

	Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekan Baru		Karyawan berdasarkan $t_{hitung} 4,056 > t_{tabel} 2.001$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ .
Theresia Retno Puspa Henani (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo)	Regresi linear berganda	Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel} (1,975 < 2,048)$
Mardhiah (2020)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh	Regresi linear berganda	Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} (3,170 <$

---

Berlanjut kehalaman 27

Lanjutan Tabel 2.1

				1,986)
Mifta Septarina (2017)	Pengaruh Pendidikan Lamanya Terhadap Karyawan Pegadaian Simpang Palembang.	Tingkat Dan Bekerja Kinerja Pada PT. Syariah Patal	Regresi linear berganda	Lamanya bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung}$ $X_2$ sebesar 2,266 diterima dengan taraf signifikansi 5%.

## 2.2 Kerangka Konseptual

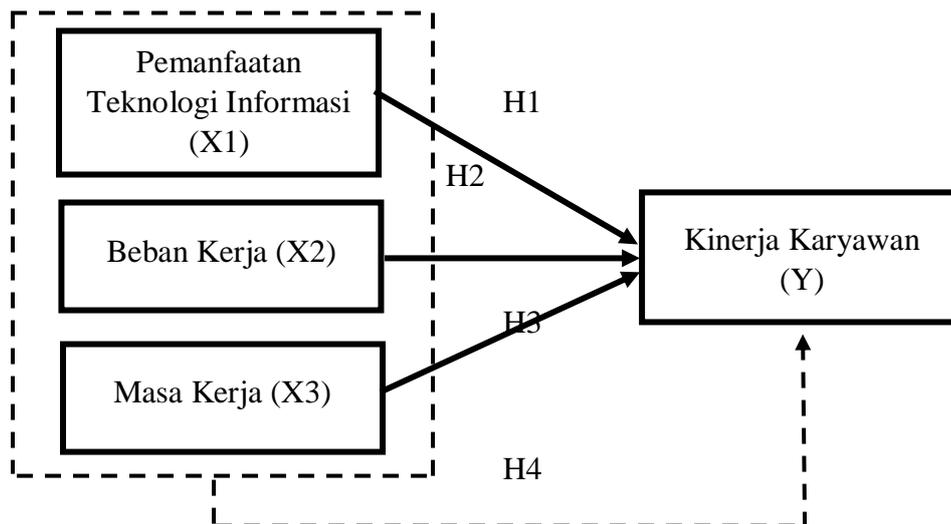
Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai fakta yang teridentifikasi sebagai masalah riset. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*independent*)

- Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)
- Beban Kerja (X2)
- Masa Kerja (X3)

b. Variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan (Y)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

—————→ = Pengaruh secara parsial

- - - - -→ = Pengaruh secara simultan

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat

tanya. Hipotesis masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- H1 : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
- H2 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Surya Insani Pasir Pengaraian
- H3 : Masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Surya Insani Pasir Pengaraian
- H4 : Pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Surya Insani Pasir Pengaraian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017:8).

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian yang menggunakan dan memanfaatkan SIMRS dalam pekerjaannya berdasarkan data kuesioner pertanyaan yang diberikan secara langsung untuk diisi dan dikumpulkan, kemudian dianalisis. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai Juni 2022.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif

(mewakili). Menurut Sugiyono (2017:85) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pada penelitian ini, populasinya sebanyak 152 karyawan dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan kriteria karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian yang menggunakan dan memanfaatkan SIMRS dalam pekerjaannya. Maka diperoleh 46 karyawan yang dijadikan subjek penelitian (responden).

**Tabel 3.1**  
**Karyawan Yang Menggunakan SIMRS Dalam Pekerjaannya**

NO	Bagian	Jumlah Karyawan Yang Menggunakan SIMRS
1	Kasir	5
2	Pendaftaran	7
3	Apotik	10
4	Rekam Medis	2
5	Radiologi	3
6	Laboratorium	6
7	Marketing	4
8	Casemix	5
9	Keuangan	4
<b>TOTAL</b>		46 karyawan

*Sumber : RS. Surya Insani Pasir Pengaraian (Januari 2022)*

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja, masa kerja dan kinerja Karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh. Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian, seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan

### **3.4 Teknik Pengambilan data.**

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan :

- a. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini terdiri bagian pengantar, petunjuk pengisian, identitas responden, seperti: nama, jenjang pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur, jabatan, serta bagian instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan tanggapan responden mengenai pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja, masa kerja dan kinerja.

b. Dokumentasi

Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian seperti sejarah pendirian, visi, misi, jumlah dan lain sebagainya.

### 3.5 Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi variabel penelitian merupakan hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran dari variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian yang dimaksud untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 3.5.1 Variabel terikat (*variable dependen*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Menurut Dessler (2006) dalam Sugiharjo dkk kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang didapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan

perusahaan. Menurut Robinson (2006) dalam Rulos dkk indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

### 3.5.2 Variabel bebas (*variable indenpenden*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:39). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah pemanfaatan teknologi informasi (X1), beban kerja (X2) dan masa kerja (X3).

- a. Pemanfaatan teknologi informasi (X1)

Menurut Sutarman (2009) dalam Wijayanti dkk pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu studi perancangan implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya perangkat keras dan perangkat lunak komputer dan indikator teknologi informasi menurut Maflikhah (2010) dalam Sari dkk sebagai berikut :

- Menjadikan pekerjaan lebih mudah.
- Bermanfaat
- Menambah produktifitas
- Mempertinggi efektifitas

- Mengembangkan kinerja pekerjaan

b. Beban kerja (X2)

Menurut Sunyoto (2012) dalam Sugiharjo dkk beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Putra (2012) dalam Rolos dkk indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Masa kerja (X3)

Masa kerja sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja di perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan menurut Hermanto (2012) dalam Mardhiah.

Menurut Foster (2002) dalam Candra ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu :

a. Lama waktu/periode bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur,

kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jenis Pengukuran</b>
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	Suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis computer, khususnya perangkat keras dan perangkat lunak komputer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjadikan pekerjaan lebih mudah.</li> <li>• Bermanfaat</li> <li>• Menambah produktifitas</li> <li>• Mempertinggi efektifitas</li> </ul>	Ordinal

*Berlanjut kehalaman 38*

Lanjutan Tabel 3.2

	(Sutarman 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan kinerja pekerjaan</li> </ul> (Maflikah 2010)	
Beban Kerja (X2)	<p>Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.</p> (Sunyoto 2012).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Target yang harus dicapai</li> <li>• Kondisi pekerjaan</li> <li>• Penggunaan waktu kerja</li> <li>• Standar pekerjaan</li> </ul> (Putra 2012)	Ordinal
Masa kerja (X3)	<p>Masa kerja sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka masa kerja adalah waktu yang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lama waktu/ periode bekerja</li> <li>• Tingkat pengetahuan dan</li> </ul>	Ordinal

Berlanjut kehalaman 39

*Lanjutan Tabel 3.2*

	<p>telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja di perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan (Hermanto 2012).</p>	<p>keterampilan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ul> <p>(Foster 2002)</p>	
Kinerja (Y)	<p>Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang didapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Dessler 2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> </ul> <p>(Robbins 2006)</p>	Ordinal

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Skala pengukuran

Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara kuesioner, dimana data diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja, masa kerja dan kinerja. Dalam penyusunan kuesioner akan digunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (dalam penelitian disebut variabel penelitian). Dimana untuk mengetahui tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Skala likert yang digunakan peneliti yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data yang dipakai dan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari karyawan RS. Surya Insani yang menggunakan dan memanfaatkan SIMRS dalam pekerjaannya. Kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan alat bantu analisis program pengolahan data statistik yaitu *Statistical Package for the social Sciences (SPSS)*.

### 3.6.2 Uji Instrumen

#### a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk instrumen yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang diinginkan atau mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

#### b. Uji reliabelitas

Menurut Sugiyono (2017:268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apa bila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Ini menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Apabila datanya memang besar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun

diambil tetap akan sama, reliabilitas merujuk pada tingkat kerendahan sesuatu, reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Priyatno (2012) dalam Delvi model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier yaitu terdistribusi normal, tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

##### **a. Uji Normalitas Data**

Menurut Suliyanto (2011) dalam Mardhiah bahwa uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal, jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komogorov-

Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% maka apabila signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto (2011) dalam Mardhiah bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013) dalam Mardhiah menyatakan uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel Independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghazali (2011) dalam Mardhiah mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika

nilai toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika  $tolerance > 0,10$ , dan  $VIF < 10$ . maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengukur dari variable bebas (pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan masa kerja) dan variable terikat (kinerja karyawan) dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2017:87) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independen adalah 0 ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ )

- b1 = Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi
- b2 = Koefisien regresi beban kerja
- b3 = Koefisien regresi masa kerja
- X1 = Variabel indenpenden pemanfaatan teknologi informasi
- X2 = Variabel indenpenden beban kerja
- X3 = Variabel indenpenden masa kerja
- e = Standar Error

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F (simultan), dan uji t (persial).

#### a. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Uji determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel indenpenden dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Gazali (2006) dalam Septarina nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan X1, dan X2 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah

100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

b. Uji t (Parsial)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau sebaliknya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\leq 0,05$ ) maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji F (simultan)

Menurut Dwi Priyanto (2008) dalam Septarina uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) =  $n-k-1$ , dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Kriteria uji F adalah sebagai berikut :

1. Taraf signifikan  $\alpha = 0,05$
2.  $H_0$  akan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
3.  $H_a$  akan diterima jika  $F_{hitung} < F_{Tabel}$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).