



<http://www.lppm.uncen.ac.id/>

PROSIDING

ISBN: 978 - 602 - 7905 - 39 - 9

SEMINAR HASIL PENELITIAN PENGEMBANGAN IPTEKS DAN SAINS Edisi Ketujuh, Juli 2021

Diterbitkan Oleh:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Cenderawasih



EVALUASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN DIMENSI BUDAYA ORGANISASI

ROSALINA N. REVASSY

Dosen Fakultas Teknik lingkungan Universitas Cenderawasih

E-mail: rosalinanrevassy@gmail.com

ABSTRACT

The performance of organization or institution cannot be separated from the quality of human resources owned. Employees or human resources are unique and special assets. They are inseparable from human and humanitarian aspect that have an active personality, use a lot of institution, dynamic, even sensitive and at the same time as a manager and or user of facilities and infrastructure of the organization i.e. technology and the cost of producing a particular output. The character of the employees' performances in Uncen environment refers to the family system (Clan Culture) by using OCAI instruments. The employees are still working together in getting things done. Uncen employees are also accepting the concept of IT (Technology), but have no interest in using IT so the work is still manual. Beside the slow network access, the expensive and difficult to reach is one of the obstacles that affect employees' performances.

Keywords : TAM, OCAI, Teknologi TI

PENDAHULUAN

Di perusahaan – perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan yang besar, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan mudah. Perbedaan jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga, dan perbedaan status sosial lainnya akan melandasi perbedaan dalam mengelola karyawan. Informasi tentang faktor –

faktor yang melandasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan, tidak hanya untuk menghindari kesalahan membuat keputusan SDM yang tidak efektif, namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Jika seluruh karyawan memiliki produktivitas tinggi, kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih baik. Seorang pemimpin

dalam organisasi perlu untuk melihat secara luas akan kebutuhan teknologi dan bagaimana mengubah paradigma anggota organisasi untuk menerima teknologi dalam budaya hidup mereka. Davis mengembangkan sebuah model yaitu *Technology Acceptance Model* (TAM) yang berguna untuk mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh atas penerimaan pemakai terhadap teknologi.

KAJIAN PUSTAKA

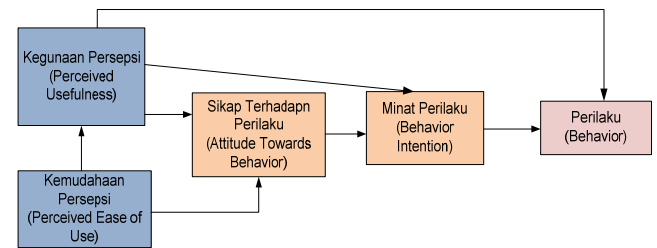
A. Menentukan Budaya yang dominan
Sifat budaya dalam suatu organisasi tidak mudah untuk diidentifikasi, karena budaya merupakan sesuatu yang tidak berwujud, sehingga merupakan inti dari budaya organisasi itu sendiri.

1. Model OCAI
Cameron and Jones mengembangkan sebuah alat khusus untuk mengukur budaya organisasi yang disebut OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*).

2. Model Hofstede
Model Hofstede memiliki beberapa dimensi yang mencerminkan karakteristik suatu masyarakat yang heterogen.

B. Menentukan Faktor- factor Dominan terhadap Teknologi
Salah satu teori tentang penggunaan sistem teknologi informasi yang dianggap sangat berpengaruh dan umumnya digunakan untuk menjelaskan penerimaan individu terhadap penggunaan sistem teknologi informasi adalah model penerimaan teknologi (TAM).

TAM merupakan teori yang memiliki sasaran utama yaitu untuk menjelaskan faktor apa saja yang akan mempengaruhi penerimaan IT pada pengguna, baik dilihat dari manfaat teknologi, kemudahan teknologi, sikap untuk terus menggunakan teknologi, minat dan pengguna yang sesungguhnya.

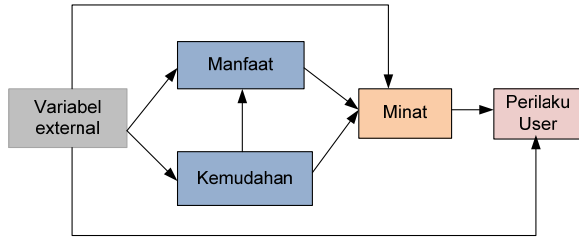


Gambar 1. Model Penerimaan Teknologi

ANALISIS DAN PERANCANGAN

Langkah-langkah dalam menganalisa dan perancangan meliputi beberapa tahap sebagai berikut :

- i. Tahap Perencanaan, Adapun kegiatan yang dilakukan pada tahap perencanaan terdiri dari peninjauan lokasi, menentukan jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan data karyawan, dan pembagian dan pengambilan kusioner.
- ii. Tahap Pengumpulan Data, adapun tahap pengumpulan datanya melalui, Studi pustaka, Wawancara dan Kuesioner.
- iii. Tahap Analisis dan Hasil Penelitian, pada tahap ini yang dilakukan adalah mengolah data yang didapat dari penyebaran kusioner, hasilnya membentuk suatu analisis baik budaya organisasi, manfaat, kemudahan, minat dan perilaku.



Gambar 2. Modifikasi TAM terhadap variabel external

Untuk variable externalnya menggunakan hasil penelitian sebelum, dimana budaya organisasi yang ada di Uncen adalah budaya klan.

HASIL PENILAIAN DAN EVALUASI

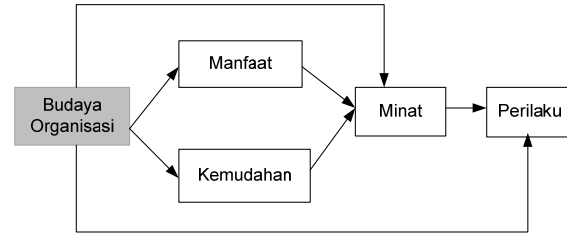
A. Tahap Analisis TAM

1. Validasi Data

Data yang diperoleh dari 100 responden pegawai dan data-datanya sudah dikonversikan dalam bentuk data interval. Artinya sebelum melakukan pengujian, data responden yang digunakan untuk uji coba kuesioener akan di transformasi dalam dari bentuk ordinal menjadi bentuk interval dengan menggunakan software Microsoft Excel 2007. Setelah data berbentuk interval maka data tersebut di buktikan validitas dan reliabelitas menggunakan software SmartPLS 2.0.

B. Kajian Analisis Jalur

Model analisis jalur yang dilakukan adalah mengevaluasi hasil terhadap model pengukuran analisis jalur, validitas dan reliabilitas, pengukuran inner model adanya pengaruh dari masing-masing variabel, dan pengujian hipotesis.



Gambar 3. Model Analisis Jalur

Pada model analisis jalur yang menghubungkan variabel external budaya organisasi yang berpengaruh terhadap penerapana TI sehingga dari penggabungan model ini akan dilakukan analisis jalur dan pengujian hipotesis.

1. Evaluasi Model Pengukuran

Untuk melihat hasil validitas dan reliabilitas konvergen dari tiap-tiap dimensi variabel. X1 (Budaya organisasi), X2 (Kemudahan), X3 (Manfaat), Y1 (Minat), dan Y2 (Perilaku).

Tabel 1. Validilitas dan Realiabilits Variabel

Variabel	Item	Validitas (Loading Faktor)	Reliabilitas	
			Composite Reliability	Cronbachs Alpha
	X1.3	0.738		
	X1.4	0.720		
X1	X1.5	0.632	0.845	0.784
	X1.6	0.656		
	X1.7	0.624		
	X1.8	0.760		
	X2.1	0.692		
X2	X2.2	0.797	0.823	0.689
	X2.3	0.845		
	X3.1	0.843		
X3	X3.2	0.889	0.903	0.838
	X3.3	0.875		
Y1	Y1.1	0.888	0.875	0.715
	Y1.2	0.876		
	Y2.1	0.801		
Y2	Y2.2	0.801	0.861	0.788
	Y2.3	0.791		
	Y2.4	0.724		

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasilnya telah memenuhi *validity* dan *Realiabilitas* karena semua *loading factor* berada di atas 0,5 dan 0.7. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa seluruh dimensi Budaya Organisasi (X1), Kemudahan (X2), Manfaat (X3), Minat (Y1) dan perilaku pengguna (Y2) secara signifikan memberikan kontribusi bagi variabelnya.

2. Pengukuran Inner Model

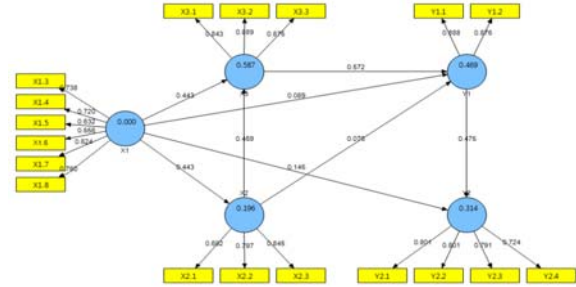
Inner Model menilai hubungan antar konstruk laten dalam model yaitu dengan melihat nilai *path coefficients* atau jalur dan tingkat signifikansinya seperti terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Path Coefficients (di bawah)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1 -> X2	0.443	0.451	0.077	0.077	5.792
X1 -> X3	0.443	0.457	0.080	0.080	5.526
X1 -> Y1	0.089	0.101	0.119	0.119	0.747
X1 -> Y2	0.145	0.165	0.101	0.101	1.435
X2 -> X3	0.459	0.456	0.080	0.080	5.743
X2 -> Y1	0.076	0.093	0.094	0.094	0.809
X3 -> Y1	0.572	0.565	0.145	0.145	3.956
Y1 -> Y2	0.475	0.465	0.107	0.107	4.422

Masing- masing variable saling mempengaruhi dimana yang paling besar terdapat pada variable x3 ke y1 dengan koefisien 0.459 yaitu manfaat sangat besar mempengaruhi minat. Dan yang paling kecil adalah x2 ke y1, kemudahan sangat kecil mempengaruhi minat dengan koefisien 0.089.

3. Analisis Jalur



Gambar 4. Analisis Jalur

Analisis dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel budaya organisasi, persepsi manfaat, persepsi kemudahan, dan minat terhadap pengguna TI.

Pengaruh budaya organisasi (X1), persepsi kemudahan (X2), persepsi manfaat (X3) terhadap pengguna (Y2) melalui minat (Y1) diatas, membuktikan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y2 melalui Y1 sebesar 31,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti. Secara detail dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 3. Pengaruh Budaya Organisasi

Variabel	Koefisien Pengaru h	t-hitung	t-tabel ($\alpha = 5\%$)	Keteranga n
X1 -> X2	0.443	5.792	1.96	Signifikan
X1 -> X3	0.443	5.526	1.96	Signifikan
X2 -> Y1	0.076	0.809	1.96	Tidak signifikan
X3 -> Y1	0.572	3.956	1.96	Signifikan
X1 -> Y1	0.089	0.747	1.96	Tidak signifikan
X1 -> Y2	0.145	1.435	1.96	Tidak signifikan
Y1 -> Y2	0.475	4.422	1.96	Signifikan

Tabel 4. Hipotesis

Nama	Hipotesis	Keputusan
H1	Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kemudahan	Diterima
H2	Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi manfaat	Diterima
H3	Pengaruh budaya organisasi terhadap minat	Ditolak
H4	Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku user	Ditolak
H5	Pengaruh persepsi kemudahan terhadap persepsi manfaat	Diterima
H6	Pengaruh persepsi kemudahan terhadap minat	Ditolak
H7	Pengaruh persepsi manfaat terhadap minat	Diterima
H8	Pengaruh minat terhadap perilaku user	Diterima

Tabel 5. Hipotesis Hasil

No	TAM	Budaya Organisasi	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	Klan	Pegawai lebih dominan ke budaya klan/ kekeluargaan.
2	Persepsi Kemudahan	Signifikan	Persepsi kemudahan TI berpengaruh terhadap budaya organisasi
3	Persepsi Manfaat	Signifikan	Persepsi manfaat TI berpengaruh terhadap budaya organisasi
4	Minat	Tidak Signifikan	Budaya organisasi tidak mempengaruhi minat TI
5	User	Tidak Signifikan	Budaya organisasi tidak mempengaruhi pengguna TI

C. Pembahasan

Setelah dilakukan langkah-langkah diatas makanya dapat diambil keputusan dengan melakukan hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel 4.

Berdasarkan hasil dari analisis hasil dan juga hipotesis hasil, maka secara praktis dapat dijabarkan dalam tabel 5.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan maka dapat disimpulkan.

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakter kinerja karyawan dalam lingkungan Uncen mengaju pada sistem kekeluargaan.
2. Hasil survey TAM (Technology Acceptance Model) menunjukkan karyawan Uncen lebih menerima persepsi-persepsi TI, tetapi tidak mempunyai minat untuk menggunakan TI sehingga pekerjaan masih bersifat manual.
3. Kurangnya minat menggunakan TI dalam organisasi ini diakibatkan dari kesulitan akses jaringan lambat, mahal dan susah dijangkau merupakan salah satu kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Kendala-kendala yang dihadapi oleh masyarakat Papua terkait akses jaringan, diharapkan kedepannya tidak menjadi kendala sehingga akses jaringan dapat meningkatkan minat karyawan dalam menggunakan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anderson, D dan Anderon, L.A (2001) : Beyond Change Management : Advanced Strategies for Today's Transformational Leaders, San

- Fransisco : JosseyBass Pfeiffer, A
Wiley Company.
- I, L. P. (2012). Analisis Perilaku Penggunaan Teknologi Informasi (studi pada Dosen Universitas Pattimura Ambon). *Aplikasi Manajemen*, 761-767.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empay.
- Megawati. "Analisis Strategi Penerapan Teknologi Informasi dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Islami Menggunakan Model Hofstede". ISSN: 2355- 1941. 2013.
- Pratondo, B. L. (2010). Kultur Organisasi Menggunakan Hofstede dan OCAI terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi XYZ). *Konferensi Nasional Sistem Informatika 2010*, 136-138.
- Prof. Jogyanto HM., A. M. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Widajono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijanto, S. H. (2007). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Jakarta: GRAHA ILMU.