

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DI STMIK STIKOM BALI

I Gede KT. Tjahyadi Putra Budhi

STMIK STIKOM Bali
Jl. Raya Puputan No. 86, Renon – Denpasar, Telp: (0361) 244445

Email : tjahyadiketut2015@gmail.com

Abstrak: STMIK STIKOM BALI merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berfokus pada teknologi. Setiap kegiatan yang ada di STMIK STIKOM Bali, dari civitas, akademisi, staff dan manajemen semua memiliki prosedur manual sebagai tahapan kinerja karyawan dari masing-masing divisi dan juga budaya organisasi sebagai landasan aturan kerja sumber daya manusia yang ada di STIKOM Bali. Budaya organisasi juga sebagai landasan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang terjadi saat ini masih belum ditentukan pengukuran pengaruh teknologi informasi dimana seluruh pekerjaan yang ada di STMIK STIKOM Bali memanfaatkan teknologi terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan mix metode yaitu kualitatif dan kuantitatif dengan hasil penjabaran deskripsi terhadap pengaruh teknologi terhadap budaya organisasi dan kinerja namun tetap mencantumkan perhitungan angka dalam persentase. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini setelah dilakukan pengujian menghasilkan penilaian dimana penggunaan teknologi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi Adapun persentase yang ada dari hasil tersebut 78% dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan pengaruh teknologi, serta teknologi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 95%.

Kata kunci: *Teknologi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia*

Abstract : STMIK STIKOM BALI is one of the private Colleges that focus on technology. Any activity that is in STMIK STIKOM Bali, from civitas, academics, staff and management all have procedures manuals as performance stages of each Division and also organizational culture as the Foundation of human resources work rules are there in Bali STIKOM. The culture of the Organization as well as the cornerstone of human resources management in improving the performance of employees. That occurs when this measurement was not determined the influence of information technology where all the jobs are there in Bali STIKOM STMIK utilize technology for the culture of the Organization and performance of employees. This research uses a mix of methods i.e. qualitative and quantitative elucidation, deskripsi with the results against the influence of technology towards the organizational culture and performance but still list the numbers in the calculation of the percentage. Using data collection techniques of observation, interview and documentation. From the results of this research once done testing assessments where the use of technology is very influential on performance of employees and organizational culture with regard to the percentage of the results of the 78%

influenced by culture Organization by the influence of technology, and technology affect the performance of employees amounting to 95%

Key words: *Technology, Organizational Culture, Employee Performance, Human Resource Management*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat dan logistik yang memadai. Dalam konteks pengelolaan operasional organisasi dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal ini akan membuat organisasi lebih kompetitif. Setiap organisasi perlu membangun sumber daya manusia yang profesional dan berkompetensi tinggi yang akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dengan baik agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi. Keseimbangan antara karyawan dan organisasi adalah kunci utama bagi organisasi agar dapat maju dan berkembang diantara organisasi lain. Dalam konteks pemberdayaan manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya yang secara sistematis menuntun

para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Kinerja dalam Perguruan Tinggi merupakan salah satu penilaian dalam melaksanakan suatu pelayanan terhadap pelanggan. Dalam perguruan tinggi mahasiswa dikategorikan sebagai pelanggan pada Perguruan Tinggi. Pada proses kinerja, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang dapat berdaya saing dan beradaptasi dengan dunia saat ini. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan. Kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi alat dan pengawasan dari motivasi diri. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang motivasi, dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja. (Dedek Kurniawan, 2014)

STMIK STIKOM Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan. Perguruan Tinggi ini berdiri sejak tahun 2002 dengan memiliki jumlah karyawan 126 orang. STMIK STIKOM Bali merupakan perguruan tinggi yang menekuni bidang teknologi dari segala aspek. Proses pembelajaran untuk mahasiswa dan proses kinerja untuk karyawan juga menggunakan teknologi sebagai media komunikasi pada kelancaran melaksanakan pekerjaan. Saat ini

pemanfaatan teknologi dirasa sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemajuan ilmu dan teknologi informasi telah banyak mengubah cara pandang dan gaya hidup masyarakat Indonesia dalam menjalankan aktivitas dan kegiatannya. Keberadaan dan peranan teknologi informasi dalam sistem pendidikan telah membawa era baru perkembangan dunia pendidikan, tetapi perkembangan tersebut belum diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dunia pendidikan di Indonesia pada umumnya. Hal ini lebih disebabkan masih tertinggalnya sumber daya manusia kita untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pendidikan tersebut. Peningkatan kinerja pendidikan di masa mendatang diperlukan sistem informasi dan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai senjata utama untuk mendukung keberhasilan dunia pendidikan sehingga mampu bersaing di pasar global. Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Dedek Kurniawan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Namun, hal itu masih belum mencakup pada analisa bahwa apakah teknologi juga berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dari hal adanya ulasan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh suatu teknologi terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ada di STMIK STIKOM Bali. Penelitian ini difokuskan pada karyawan STMIK STIKOM Bali dari beberapa divisi yang ada di Perguruan Tinggi tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa teknologi informasi dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Pentingnya kinerja karyawan membuat organisasi dengan selektif mencari sumberdaya manusia yang berkompeten tinggi dan mempunyai kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang semakin kompleks. Salah satu faktor utama yang berpengaruh pada kinerja organisasi adalah teknologi informasi yang semakin lama semakin maju. Untuk mencapai hasil yang maksimal, organisasi harus dapat memaksimalkan kinerja dalam segala aspek, tidak terkecuali dalam pengadaan teknologi informasi yang sudah terbukti jauh lebih efektif dalam pengerjaannya (Dina Nurhayati, 2008). Manfaat Teknologi Informasi (TI) untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kemudahan penggunaan TI terhadap kemanfaatan penggunaan TI secara langsung, mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kemanfaatan dan kemudahan penggunaan TI terhadap kinerja karyawan secara langsung serta untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kemudahan penggunaan TI terhadap kinerja karyawan secara langsung (Yuniarto, 2016).

2 Teknologi Informasi

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi yang selanjutnya dikenal dengan istilah (Teknologi Informasi). Pada awalnya Teknologi Informasi dikembangkan manusia pada masa pra sejarah dan berfungsi sebagai sistem untuk pengenalan bentuk-bentuk yang mereka kenal, mereka menggambarkan informasi yang mereka dapatkan pada dinding-dinding gua, tentang berburu dan binatang buruannya. Sampai saat ini teknologi informasi terus terus berkembang tetapi penyampaian dan bentuknya sudah lebih modern. Teknologi merupakan sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna (Bambang Warsita, 2008) Teknologi informasi juga didefinisikan sebagai seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat komputer dapat berupa angka maupun gambar. Sedangkan teknologi komunikasi adalah teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh (misalnya telepon, radio, dan televisi). Komputer dapat mengolah data menjadi informasi seperti komunikasi lisan maupun tulisan, dan dengan komputer pula hal itu dapat diakses. Jadi teknologi komputer dan

teknologi komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat (Yuniarto, 2016).

2.1 Kemudahan Penggunaan Teknologi Informasi

Konstruk kemudahan penggunaan persepsian (*Perceived ease of use*) ini juga suatu kepercayaan (*belief*) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya. Konstruk kemudahan penggunaan persepsian (*Perceived ease of use*) juga dibentuk dari banyak indikator yaitu menggunakan 6 buah indikator untuk membentuk konstruk tersebut yaitu:

- a. Mudah dipelajari
- b. Terkedali
- c. Jelas dan dapat dimengerti
- d. Fleksibel
- e. Menjadi terampil
- f. Mudah untuk digunakan

2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk dunia bisnis dan pendidikan. Bisnis tanpa memanfaatkan TI akan cenderung menjadi kendur dan terancam bangkrut. Banyak pejuang bisnis yang beralih dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberlangsungan dan

meningkatkan keuntungan mereka. Sistem informasi melakukan beberapa fungsi yaitu mengumpulkan data, melakukan pemrosesan data, manajemen data, pengendalian data dan penghasil data. Beberapa fungsi yang dilakukan dengan menggunakan sistem informasi dalam berproses bisnis terdiri dari pemrosesan transaksi pengawasan pengingat dan penggalian informasi. Adanya sistem informasi berbasis teknologi mengacu pada tujuan sistem informasi itu sendiri serta sistem informasi mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang *online* dan *realtime*. Laporan dapat dihasilkan langsung dari basis data transaksi sehingga mencerminkan kondisi terkini dari operasional bisnis. Semua transaksi yang tercatat bisa dalam bentuk *softcopy* atau *hardcopy* sehingga dapat ditelusuri dengan mudah (Syaharani, 2002).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut (Dina Nurhayati, 2008).

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu :

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai

4. Budaya Organisasi

Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma-norma yang mengarahkan keyakinan, dan pemahaman yang dibentuk oleh para anggota suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru Sedangkan organizing berasal dari kata

“*organism*” yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi memiliki makna yang luas dan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Setiap anggota akan organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Suprihati, 2014). Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingatkan anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara

orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan. Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Theodora, 2015) yaitu:

1. Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

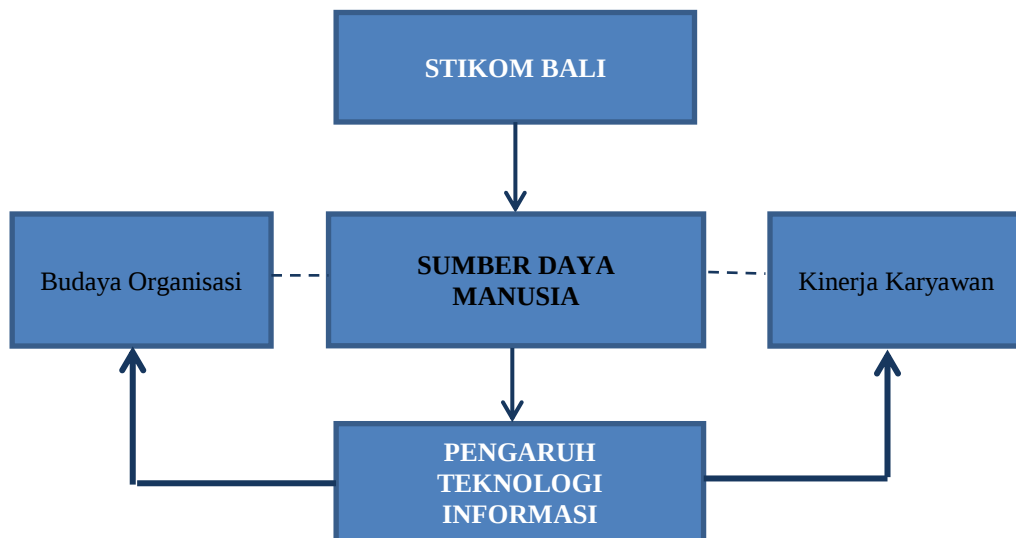
3. Budaya agresif defensive Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan suatu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarki berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya perusahaan sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Dalam melakukan sebuah penelitian, diperlukan konstruksi pemikiran terhadap penelitian yang dilakukan guna menjadikan penelitian tersebut lebih terarah sesuai dengan tema yang telah dipilih. Pemetaan kerangka berpikir dibuat cukup sederhana agar para pembaca dapat memahami arah dari penelitian ini. Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Konstruksi diatas menjelaskan bahwa STIKOM Bali sebagai struktur yang memberikan wadah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja sesuai dengan visi misi dan divisi dari STMIK STIKOM Bali. Selama bekerja di bawah naungan STMIK STIKOM Bali, sumber daya manusia mencoba untuk selalu meningkatkan kinerja demi keberlangsungan kesuksesan dari STMIK STIKOM Bali. Berada dalam wadah Kampus berbasis Teknologi, tidak bisa dipungkiri segala aktifitas semua sumber daya manusia

tidak terlepas pada Teknologi Informasi. Menjadi sebuah pertanyaan, apakah teknologi informasi yang ada pada STMIK STIKOM Bali sebagai alat pemenuhan kebutuhan dan keberlangsungan kampus berpengaruh kepada budaya organisasi dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (Pekerja) di STMIK STIKOM Bali.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan mix metode yakni kualitatif dan kuantitatif. Pada metode penelitian kualitatif, digunakan untuk menjelaskan hasil interpretasi dari perhitungan yang telah dianalisa dengan menggunakan metode kualitatif. Dalam menganalisa penelitian ini, dipilih 24 informan dengan klasifikasi jenis pekerjaan dan kuantitas menggunakan teknologi. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi visual. Tidak hanya menggunakan teknik pengumpulan diatas, penelitian ini juga melakukan penyebaran kuisioner sebagai dasar penghitungan hasil presentase dari penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil sampel karyawan STIKOM Bali dengan menggunakan beberapa sampel data, dimana informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa operator pengguna sistem dari masing-masing unit yang ada di STMIK STIKOM Bali. Sampling informan

dimulai dari bagian akademik yang akan memegang peranan dalam penggunaan teknologi.

Tabel 1 Klasifikasi Informan berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	10
Wanita	14

Tabel 2 Klasifikasi Informan Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah
20-25	9
26-30	6
31-35	2
36-40	5

Sistem yang ada saat ini dan telah digunakan adalah sistem.

1. SINAK AKADEMIK
2. SISTEK Kerja Praktek
3. SISTEM Absensi
4. SISTEM Penjadwalan
5. SISTEM Perwalian
6. SISTEM KRS
7. Sistem E-research
8. Sistem Akademik Internasional

9. Sistem penjadwalan Internasional
10. Sistem Absensi Karyawan
11. Sistem Surat menyurat
12. Sistem Dosen
13. Sistem E-learning
14. Sistem Verifikasi Judul Skripsi

Hasil dari analisa menggunakan 24 inorman yang akan menjawab beberapa pertanyaan dari wawawancara yang telah berlangsung. Secara garis besar Teknologi Informasi saat ini sangat mempengaruhi budaya organisasi suatu perusahaan dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Beberapa nilai positif dan negatif yang didapat dari hasil tersebut dimana dengan adanya teknologi semua SDM (Sumber Daya Manusia) dituntut untuk memahami teknologi agar dapat mampu bersaing dengan *competitor* sejenis. Dengan perkembangan teknologi dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan berbagai proses pekerjaan dan permasalahan. Dari perkembangan dan pengaruh Teknologi Informasi dalam lingkungan perusahaan dimana dalam lingkungan STMIK STIKOM Bali memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang dalam hal ini menjadi obyek penelitian. Adanya pengaruh teknologi informasi yang digunakan semua SDM (Sumber Daya Manusia) dalam lingkungan Kampus memberikan suatu pengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dimana SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi tolak ukur suatu pengaruh yang terjadi saat ini, teknologi memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi dan teknologi berpengaruh

terhadap kinerja seorang karyawan. Maka tahapan penelitian yang dilakukan dalam hal ini melakukan suatu penilaian dari operator sistem yang menggunakan sistem saat ini.

Pengaruh teknologi informasi dinilai dari beberapa proses pekerjaan yang memanfaatkan teknologi. Pemanfaatan teknologi didapat dari *user* sebagai operator yang menggunakan sistem, variabel pertama dimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap teknologi informasi dalam variabel ini dilakukan penilaian budaya organisasi yang terjadi terhadap 14 sistem yang telah diimplementasikan, hasil dari pengolahan kuisioner informan dapat disimpulkan bahwa 78% budaya organisasi dalam STMIK STIKOM Bali mengalami perubahan dalam proses pekerjaan yang ada dalam lingkungan. Hasil penelitian ini menemukan budaya organisasi dapat berubah dimulai dari proses tradisional yang ada seperti proses perkuliahan yang telah menggunakan sistem AKADEMIK dimana hasil penelitian memberikan kesimpulan 85% telah terpengaruhi oleh penggunaan TI (Teknologi Informasi). Hasil akhir yang didapat dari pengaruh teknologi terhadap budaya organisasi yang didapat dari informan yang menggunakan sistem adalah 85% teknologi mempengaruhi budaya organisasi. Pengaruh teknologi informasi terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan di STMIK STIKOM Bali membawa segi positif bagi semua karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil pengujian kedua yaitu pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan hasil dari penelitian untuk variabel kinerja karyawan dihasilkan dengan

persentase pengaruh sebesar 95%, hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 95% dengan memanfaatkan teknologi. Variabel ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Pengaruh kinerja tersebut dapat memberikan suatu nilai positif terhadap kinerja yang telah dijalankan. Pengujian tersebut berpengaruh secara simultan antara pengaruh Teknologi Informasi terhadap budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang mendukung hipotesis uji signifikansi menunjukkan hasil signifikan ($F_{hitung} = 16,543$ dan $sig. = 0,000$). Hasil ini yang mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan pengaruh terbesar dalam kinerja karyawan didukung dengan daya (*human resources, business resources, technology resources*) yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap teknologi informasi. Sumber daya teknologi berpengaruh positif dan signifikan, hasil ini dibuktikan dengan nilai variabel yang kurang dari 0,05. Hasil perhitungan, yang digunakan dimana koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0.405.

Hal ini memiliki arti bahwa 40,5 % variabilitas teknologi informasi dipengaruhi oleh *human resources, business resources, technology resources*. Hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh positif dari teknologi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi yang ada di STMIK STIKOM Bali. Teknologi informasi pada penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh

dengan 14 sistem yang telah diimplemenetasikan dalam proses bisnis yang ada STMIK STIKOM Bali. Namun dengan munculnya teori berbasis sumber daya (*resource based theory*) dapat menjelaskan sejauh mana kombinasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada dengan dipengaruhi oleh budaya teknologi. Penerapan teknologi informasi pada jaman sekarang sudah menjadi suatu kebutuhan, mengingat kebutuhan pelayanan akan terbantu oleh penerapan teknologi informasi. Hasil pengujian pengaruh kinerja teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan kinerja teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini pula yang menjadikan keberadaan sumber daya manusia diorganisasi sangat diperlukan. Organisasi akan melakukan aktivitasnya dengan baik jika didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan *capable* dalam bidangnya. Hal itu dimulai dari pihak manajemen puncak yang mempunyai komitmen yang jelas terhadap visi dan misi perusahaan ke depan. Salah satunya adalah komitmen mereka menggunakan TI yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan para karyawan yang dimilikinya. Implementasi TI yang berhasil dipengaruhi oleh visi dan dukungan dari manajemen serta bahwa *top management commitment* memainkan peran yang penting dalam penerapan keberhasilan TI. Implementasi TI yang digunakan juga harus fleksibel, artinya TI tersebut dapat diubah sewaktu-waktu sesuai kebutuhan jika ada kekurangan, mengingat tidak ada sebuah TI yang dapat bertahan selamanya, apalagi di bidang teknologi yang

perkembangannya sangat cepat. Peningkatan kinerja teknologi informasi juga perlu disesuaikan dengan sumber daya bisnis yang tersedia diorganisasi.

Perusahaan yang memiliki teknologi yang bernilai dan bisa menjaga kerahasiaan maka perusahaan tersebut akan bisa memperoleh keunggulan bersaing. Penerapan TI tentu saja membutuhkan sumber daya teknologi itu sendiri, mengingat TI yang berkembang hingga saat ini sering kali diidentikkan dengan sebuah infrastruktur teknologi dari kecanggihan telekomunikasi, komputer, *software*, dan data yang dapat diintegrasikan dan diinterkorelasikan, sehingga semua tipe informasi dapat digunakan secara tepat guna tanpa adanya kesukaran (*users view*) yang kemudian dihubungkan melalui jaringan dan *redesign process*. Infrastruktur TI, unit-unit TI harus membangun pengaturan infrastruktur, membangun standar-standar teknologi, memahami dan mengkomunikasikan nilai dari infrastruktur dan mengoperasikan asset-asset infrastruktur dan unit-unit teknologi yang handal akan dapat meningkatkan kinerja TI.

Artinya peningkatan kinerja karyawan memerlukan dukungan peningkatan dari kinerja teknologi informasi. Kesimpulan penelitian di atas menyatakan bahwa sumber daya teknologi yang dikombinasikan dengan sumber daya manusia dan sumber daya bisnis menghasilkan hubungan yang positif antara kinerja teknologi terhadap kinerja para karyawannya, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan tersebut. Banyak hal yang diperoleh ketika organisasi sudah menerapkan TI secara efektif. Hasil penelitiannya bahwa pihak

manajemen TI suatu perusahaan memfokuskan tujuan dari pelaksanaan manajemen TI pada tiga hal, yakni : (a) Penyelarasan yang lebih baik antara produk TI dengan tujuan strategi perusahaan, (b) Penyampaian solusi yang lebih cepat, dan (c) Penyediaan kualitas yang tinggi dan dukungan biaya yang efektif. Ketiga hal ini tentu saja secara langsung akan memberikan hasil yang maksimal dalam membantu karyawan dalam bekerja.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ada di STMIK STIKOM Bali. Penelitian ini juga memberikan gambaran tentang pentingnya penggunaan teknologi dan pemanfaatan teknologi. Penggunaan teknologi informasi dirasa sangat bermanfaat pada proses kinerja karyawan, dengan demikian maka perlu dilakukan peningkatan teknologi dalam pemanfaatan kinerja karyawan. Adapun persentase hasil tersebut 78% dipengaruhi oleh budaya organisasi dengan pengaruh teknologi, serta teknologi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 95%.

VI. DAFTAR RUJUKAN

- [1] Warsita, Bambang. (2008) *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*, Jakarta: Rineka.
- [2] Nurhayati, Dina. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP .CRAFT Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Fauzi, Akhmad. 2008. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta. Graha ilmu

- [3] H.A. Husainie Syaharani. 2002. *"FaktorFaktor Motivasi yang MempengaruhKepuasan Kerja Karyawan Perusahaan"*.Majalah Ekonomi, Tahun XII No. 2, Agustus 2002:hal. 92 -102. Surabaya:FE Universitas Airlangga.
- [4] Robbins, Stephern P., (2006). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application. Seventh Edition*, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, Jakarta.
- [5] Robert Kritner & Angelo Kinieki (2003).Prilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Erly Suandy, edisi pertama, Jakarta : Salemba Empat
- [6] Ruky, Achmad S. (2003). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PR. Eresco.
- [7] Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma. 12(1), pp 93-112
- [8] Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal AGORA. 3(1), pp 187-195
- [9] Yuniarto,Saiful R., Susilo H.,*Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya) .,2016.,Universitas Brawijaya*