

PENGARUH KUALITAS SIMRS DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN *PERSON-ORGANIZATION FIT* (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT ISLAM JEMURSARI SURABAYA)

Muntari

Program Studi S2 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

muntari1011@gmail.com

Djawoto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

djawoto@stiesia.ac.id

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

suwitho@stiesia.ac.id

Hening Widi Oetomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

heningwidio@stiesia.ac.id

Abstract

Employee performance is an important aspect of overall company performance. Hospitals as a complex organization require effective and efficient employee performance in providing services to the community. This study aims to analyze the effect of SIMRS quality and non-physical work environment on person-organization fit and employee performance at RSI Jemursari Surabaya. The sample of this study was permanent employees who were SIMRS users at Jemursari Hospital as many as 85 respondents. The data collection tool uses a questionnaire with a Likert scale modification and uses the Partial Least Square (PLS) analysis method that is run with SmartPLS 3.0 software to analyze the data. The results showed that the quality of SIMRS had a positive and significant effect on person-organization fit, non-physical work environment had a positive and significant effect on person-organization fit, the quality of SIMRS had a positive effect on employee performance but not significantly, non-physical work environment had a positive influence on performance employees but not significant, and person-organization fit has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: employee performance; non-physical work environment; person-organization fit; SIMRS quality

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen SDM pada perusahaan secara keseluruhan. Rumah sakit sebagai organisasi yang kompleks memerlukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Hal tersebut perlu didukung dengan lingkungan kerja yang positif dan fasilitas yang memadai. Dukungan organisasi dalam mengakomodir kebutuhan pegawai pun diperlukan agar pegawai merasa organisasi tempat ia bekerja peduli terhadap apa yang dibutuhkan olehnya, sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja (Patak dan Said, 2014).

Gusnetti (2014) menyatakan bahwa terdapat dua hal yang menjadi faktor untuk memengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Faktor individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan serta motivasi. Pegawai rumah sakit meliputi dokter, perawat, bidan, ahli gizi, apoteker, dan laboran merupakan suatu profesi di mana bekerja berdasarkan dengan kemampuan dan keterampilannya atau faktor individu (Laksana, 2020). Oleh karena itu, faktor individu tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Selanjutnya, faktor organisasi ditinjau dari lingkungan kerja yang meliputi dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan organisasi serta strategi organisasi. Sedangkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pelayanan di Rumah Sakit dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk

memperoleh informasi secara tepat dan akurat, dan merupakan bagian dari Sistem Informasi Kesehatan (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2014). Dengan adanya SIMRS bertujuan untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor meningkatnya kinerja karyawan, dalam hal ini kepuasan kerja terjadi ketika karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya yang disebabkan oleh adanya kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang membuat karyawan akan bekerja lebih baik lagi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Gianakis dan McCue, 1999).

Kinerja pegawai di RSI Jemursari telah diteliti oleh Departemen Sumber Daya Insani (atau Sumber Daya Manusia) Tahun 2014, 2015, dan 2016. Kriteria kinerja pegawai yang digunakan meliputi 3 bagian. Bagian 1 meliputi: Jumlah kehadiran, Kehadiran tepat waktu, dan Masa kerja. Bagian 2 meliputi: Kedisiplinan, *Attitude*, dan Pekerjaan. Bagian 3 meliputi: Surat peringatan (1, 2, dan 3), Teguran lisan, Mangkir tidak masuk kerja, Terlambat masuk kerja, Pelanggaran implementasi doa dan akhlak, dan pelanggaran implementasi kegiatan kerohanian. Hasil penilaian kinerja pegawai di setiap unit RSI Jemursari tahun 2014-2016 menunjukkan bahwa kinerja tiap unit mengalami fluktuatif. Hasil wawancara dengan Kepala SDI, kemungkinan penyebabnya adalah adanya pembaharuan fasilitas penunjang kinerja pegawai, salah satunya adalah *update* modul SIMRS di beberapa Unit dan perubahan struktur unit organisasi yang ada di RSI Jemursari. Hal ini membutuhkan penyesuaian tiap pegawai terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi. Merujuk dari permasalahan tersebut maka dalam meningkatkan kinerja pegawai ada hal-hal yang memengaruhi yaitu fasilitas pendukung, lingkungan kerja, dan kesesuaian antara individu sebagai pegawai dan organisasi, dalam hal ini adalah RSI Jemursari.

Berdasarkan data dari *RS Online* di Kementerian Kesehatan RI, dari 2588 rumah sakit di Indonesia, terdapat 1257 rumah sakit yang sudah mengimplementasikan SIMRS, termasuk di dalamnya adalah Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya yang biasa disingkat dengan RSI Jemursari (Datadoc, 2018). Dari hasil wawancara, RSI Jemursari telah mengimplementasikan SIMRS sejak tahun 2008 dan mengalami pengembangan sistem serta penambahan server pada tahun 2013 dengan tujuan untuk mendukung kinerja SIMRS yang lebih optimal sehingga dapat mendukung kinerja rumah sakit yang maksimal. SIMRS di RSI Jemursari sudah terintegrasi mulai dari layanan penerimaan pasien, rawat jalan, rawat inap, rekam medik, apotek, hingga pelayanan administrasi.

Seperti yang sudah disebutkan pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 tahun 2013, pada pasal 2 bahwa Pengaturan SIMRS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, profesionalitas, kinerja, serta akses dan pelayanan rumah sakit. Pada pasal selanjutnya yaitu pasal 3 ayat 1 menegaskan bahwa setiap rumah sakit wajib menyelenggarakan SIMRS. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pentingnya penerapan SIMRS dalam mendukung kinerja rumah sakit secara keseluruhan. (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2014).

Pengaruh Implementasi Sistem Informasi terhadap kinerja pegawai diteliti oleh Antasari dan Sukartha (2015), Irfiani, (2015), serta Ningrum dan Susilo, (2017). Antasari dan Sukartha, (2015). Penelitian Antasari dan Sukartha (2015) membuktikan bahwa efektifitas sistem informasi akutansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Irfiani (2015) menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Ningrum dan Susilo, (2017) membuktikan bahwa kualitas sistem informasi manajemen, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga mendapat perhatian peneliti (Ningrum dan Susilo, 2017; Norianggono, 2014). Penelitian Norianggono, (2014) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi secara simultan bersama lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

Kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu merupakan definisi secara luas dari *Person-Organization Fit* (Kristof-Brown dan Billsberry, 2013). *Person-Organization Fit* (P-O Fit) didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi Schneider *et al.*, (1995). Dengan kata lain, *Person-Organization Fit* merupakan kesamaan karakteristik individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi sepadan dengan budaya organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi. Maria dan Yuniawan, (2016), Fatmasari, (2017), Hidayat, (2018) meneliti mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Arthur *et al.*, (2006) menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implementasi SIMRS di RSI Jemursari merupakan salah satu tujuan organisasi dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja layanan rumah sakit secara keseluruhan. Hal tersebut perlu didukung oleh *Person* atau SDM yang menerima adanya SIMRS dan mampu menggunakannya dengan baik sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP), sehingga diperlukan dukungan dari kolega dan pihak manajemen. Sedarmayanti, (2007) mengatakan bahwa hubungan antar pegawai baik atasan maupun bawahan dalam suatu lingkup perusahaan merupakan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh pada kesesuaian nilai-nilai dan tujuan yang diinginkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan individu sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawannya (Cable dan Judge, 1994; Turban dan Keon, 1993). Implementasi SIMRS merupakan salah satu tujuan rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan pegawai dalam mendukung kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, dengan kualitas sistem informasi manajemen yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan rumah sakit diharapkan dapat menjadi fasilitas penunjang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kesuksesan SIMRS dapat dilihat dari kualitas sistem informasinya. Kualitas sistem informasi manajemen dapat dilihat dari kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas pelayanan (DeLone dan McLean, 2003). Dengan kualitas sistem informasi manajemen yang baik akan membantu kinerja karyawan, dalam hal ini sebagai pengguna SIMRS. Selain itu, adanya implementasi SIMRS akan memberikan manfaat yang luar biasa bagi karyawan baik medis maupun non medis, pasien, pihak manajemen rumah sakit, mitra rumah sakit, dan pemangku kepentingan lainnya (Odelia, 2018).

Penelitian ini memiliki lima tujuan. Pertama adalah untuk menganalisis dan menguji secara kualitas SIMRS terhadap *person-organization fit*. Kedua adalah untuk menganalisa dan menguji secara empiris pengaruh kualitas SIMRS terhadap kinerja pegawai. Ketiga adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris lingkungan kerja non fisik terhadap *person-organization fit*. Keempat adalah untuk menganalisa dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Dan yang terakhir adalah untuk menganalisa dan menguji secara empiris pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kualitas SIMRS

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah suatu sistem berbasis komputer yang mampu melakukan pengolahan data secara cepat dan akurat, serta menghasilkan sekumpulan informasi yang terintegrasi untuk diberikan kepada semua tingkatan manajemen di rumah sakit yang dapat mendukung dalam pengambilan keputusan manajemen rumah sakit. Sistem informasi manajemen rumah sakit merupakan suatu tatanan yang berkaitan dengan pengumpulan data, pengolahan data, penyajian informasi, analisis data, dan penyimpulan informasi serta penyampaian informasi yang dibutuhkan untuk kegiatan rumah sakit (Sabarguna, 2005). Fungsi dari SIMRS adalah untuk mengelola dan mengatur informasi yang diperlukan oleh para petugas kesehatan untuk

membantu serta meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien (Sheldon, 1996). Tujuan dari SIMRS secara umum adalah memberikan informasi yang akurat, real time, untuk pengambilan keputusan diseluruh tingkat administrasi dalam perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan penilaian (evaluasi) di rumah sakit. Menurut DeLone & McLean (2003), kualitas sistem informasi manajemen dapat diukur berdasarkan tiga dimensi yaitu kualitas sistem (kemudahan penggunaan, kemudahan dipelajari, kecepatan akses, keandalan sistem, fleksibilitas, kegunaan fitur dan fungsi sistem, serta keamanan), kualitas informasi (akurasi, kelengkapan, bentuk, ketepatan waktu, relevansi), dan kualitas layanan (kecepatan respon, kemampuan teknik, empati).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Ballback dan Slater, (1999:24), lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi, bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Menurut Sedarmayanti, (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Puspitawati, (2015) menggambarkan lingkungan kerja non fisik di Rumah Sakit Semen Gresik adalah hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan pemimpin. Akan tetapi penelitian ini, mengukur Lingkungan kerja non fisik dengan meninjau prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, dan hubungan antar karyawan (DeStefano *et al.*, 2005).

Person-Organization Fit

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Cable & Judge, 1994). P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider *et al.*1995). Pendekatan *Person organization Fit* (P-O fit) dapat mendukung hal ini. Beberapa peneliti berpendapat bahwa individu dan organisasi saling tertarik manakala terdapat kesesuaian (*compatibility*) antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam merekrut karyawan dan juga sikap karyawan untuk memilih pekerjaan tersebut. Beberapa bukti empiris mendukung pernyataan ini (Boxxet *al.* 1991; Chatman, 1989; O'Reilly III *et al.*1991; Vancouver dan Schmitt, 1991). P-O fit diukur dari kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan, dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (Kristof, 1996).

Kinerja Pegawai

Robbins (2001), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Rich (1997) mengatakan kinerja dianggap lebih dari sekedar produktivitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang dimiliki seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan syarat-syarat formal peran seorang karyawan untuk meningkatkan fungsi efektif suatu organisasi. Sikula dalam Guritno *et al.* (2005) mendefinisikan kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian atau kreatifitas (Robbins, 2001). Kinerja pegawai di RSI Jemursari telah diteliti oleh Departemen Sumber Daya Insani (atau Sumber Daya Manusia) Tahun 2014, 2015, dan 2016. Penelitian tersebut hanya meneliti ketepatan waktu dan attitude, tidak meneliti tentang kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian atau kreatifitas. Padahal keempat point kinerja pegawai perlu diukur terutama dengan adanya implementasi SIMRS.

Hubungan Antar Variabel

Implementasi sistem informasi manajemen merupakan salah satu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kesesuaian antara sistem informasi manajemen

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

dengan kebutuhan *person/user* sangatlah penting dalam proses implementasi. Selain itu, kualitas sistem informasi manajemen yang terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan (DeLone dan McLean, 1992) harus dapat mengakomodir kebutuhan *person/user* dan organisasi. Fungsi dari SIMRS adalah untuk mengelola dan mengatur informasi yang diperlukan oleh para petugas kesehatan untuk membantu serta meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien (Sheldon, 1996). SIMRS sebagai fasilitas pendukung dalam kinerja pegawai merupakan salah satu wujud pemenuhan kebutuhan dari rumah sakit sebagai organisasi kepada pegawai. Seperti yang disebutkan dalam salah satu teori *person-organization fit* bahwa Kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan individu sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawannya (Cable dan Judge, 1994; Turban dan Keon, 1993).

H1: Kualitas Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit berpengaruh signifikan terhadap *Person-Organization Fit* (P-O Fit).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31). Terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh pada kesesuaian nilai-nilai dan tujuan yang diinginkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Secara teoritis orang-orang yang berusaha untuk memenuhi tuntutan organisasi akan lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku yang secara langsung berkontribusi terhadap organisasi. Dalam hal ini karyawan akan beradaptasi dengan lingkungan tempat ia bekerja dan melaksanakan peraturan-peraturan yang sudah dibuat di dalam organisasi tersebut. Tingkat kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan individu sangat bergantung bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan karyawannya (Cable dan Judge, 1994; Turban dan Keon, 1993). Terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan wujud pemenuhan kebutuhan organisasi terhadap individu yang bekerja didalamnya. Dari salah satu teori *person-organization fit* yang menyebutkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi (Kristof 1996).

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *Person-Organization Fit* (P-O Fit).

Robbins (2001), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor sistem. Faktor sistem dapat diartikan sebagai sistem kerja dan atau infrastruktur kerja. Sistem informasi manajemen merupakan salah satu dari infrastruktur kerja. Dengan adanya kualitas sistem informasi manajemen yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Alannita dan Suaryana (2014), Irfiani (2015), Antasari dan Sukartha(2015), dan Ningrum dan Susilo (2017) mengungkapkan bahwa Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

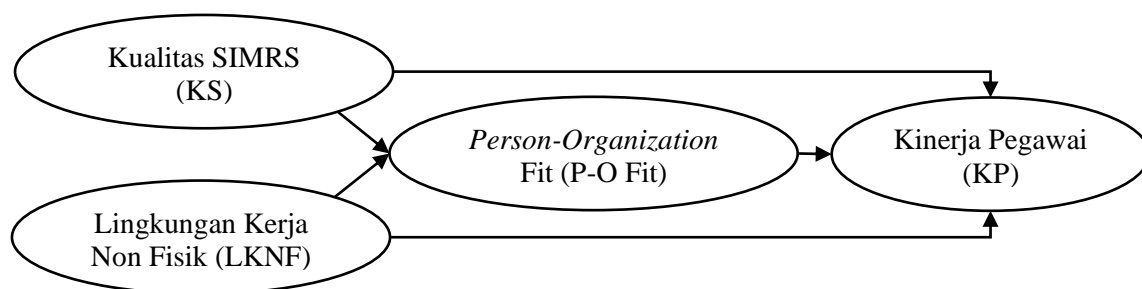
H3: Kualitas Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai lingkungan kerja psikis (Wursanto, 2007). Lingkungan kerja psikis merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Berdasarkan penelitian Cintia dan Gilang, (2016) dan Eka et al.,(2016) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan (Kristof, 1996; Vancouver & Schmitt, 1991) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Person organization Fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996, Vancouver dan Schmitt, 1991). Pada penelitian tentang seleksi karyawan, P-O fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge dan Bretz, 1992). P-O fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi (Schneider *et al.*, 1995). Adanya kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi akan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Fatmasari, (2017), Hadiwijaya, (2017), Pratami, (2017), dan Maria dan Yuniawan, (2016) mengungkapkan bahwa *Person-Organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Arthur *et al.*, (2006) yang menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antar variabel juga digambarkan dalam Kerangka Konseptual di Gambar 1.

H5: *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas serta inferensial. Penelitian ini menguji pengaruh kualitas sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit). Riset ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Jemursari. Beralamat di Jalan Jemursari No. 51 – 57 Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap medis maupun non medis yang memiliki *user id* SIMRS pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya yang berjumlah 526 orang, yang terdiri dari 419 pegawai tetap medis dan 107 pegawai tetap non medis. Banyaknya sampel yang diperlukan dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error*) sebesar 10%, sehingga diperoleh responden sejumlah 85 orang. Alokasi jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *propotional sampling*, sehingga diperoleh jumlah responden 68 orang untuk pegawai tetap medis dan 17 orang untuk pegawai tetap non medis. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang sudah dimodifikasi. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan program perangkat lunak SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity dilihat melalui nilai *outer loadings*. Semakin tinggi nilai *outer loadings* mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan memiliki kesamaan dan saling berhubungan. Hair *et al* (2016) menjelaskan bahwa indikator yang diterima merupakan indikator dengan nilai 0.70 atau lebih. Indikator dengan nilai dibawah 0.40 harus dihapus dan tidak digunakan, sedangkan indikator dengan nilai di antara 0.40 dan 0.70 harus dilakukan analisis terkait dampaknya pada *composite reliability* dan AVE. apabila dihapusnya indikator tersebut mampu meningkatkan nilai *composite*

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

reliability dan AVE maka indikator tersebut sebaiknya di hapus. Namun jika penghapusan indikator tidak memberikan dampak terhadap *composite reliability* dan AVE maka indikator boleh dipertahankan. Dalam penelitian ini, dilakukan uji *Convergent validity* beberapa kali. Hal tersebut dilakukan karena masih terdapat indikator yang tidak valid, maka indikator memiliki nilai *outer loading* dikeluarkan dalam model dan diestimasi kembali. Langkah tersebut dilakukan terus menerus sampai dengan indikator valid untuk setiap variabel. Nilai *outer loading* yang memiliki indikator valid untuk setiap variabelnya dapat dilihat di Lampiran 1.

Kualitas SIMRS dibangun dari 3 indikator yang valid dan 2 indikator yang cukup valid yaitu KSI 1, KSI 2, KSI 15, KSI 10, dan KSI 14. Variabel lingkungan kerja dibangun dari 4 indikator yaitu LKNF 1, LKNF 2, LKNF 3, dan LKNF 6. Variabel person organization fit dibangun oleh 8 indikator yaitu semua indikator tanpa POF 6. Sedangkan variabel kinerja pegawai memakai kelima indikatornya.

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan estimasi terkait sejauh mana sebuah konstruk dinyatakan benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Terdapat dua cara untuk mengukur nilai *discriminant validity*. Pertama dengan melihat nilai *cross loading* dari masing-masing indikator. *Discriminant validity* terpenuhi apabila nilai *cross loading* yang berhubungan dengan sebuah konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* apabila indikator yang sama dihubungkan dengan konstruk lainnya. Kedua, dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE. nilai akar kuadrat AVE yang dihubungkan pada sebuah konstruk harus lebih tinggi dibandingkan nilai kuadrat AVE pada konstruk lainnya. Pada variabel kualitas SIMRS dan lingkungan kerja non fisik, terdapat indikator yang tidak valid. Sehingga indikator yang tidak valid berdasarkan *cross loading* dikeluarkan dalam *outer model*. Serta dengan mempertimbangkan ketidakvalidan berdasarkan *outer loading*, beberapa indikator ikut dikeluarkan dalam *outer model* (Hair *et al.*, 2016). Kemudian dilakukan estimasi ulang, sehingga nilai *cross loading* yang diperoleh dapat dilihat pada Lampiran 2.

Variabel kualitas SIMRS dibentuk dari 5 indikator dan variabel lingkungan kerja non fisik dibentuk dari 4 indikator. Variabel kualitas SIMRS dibentuk oleh indikator KSI 1, KSI 2, KSI 15, KSI 10, dan KSI 14. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik dibentuk oleh indikator LKNF 1, LKNF 2, LKNF 3, dan LKNF 6.

Discriminant validity yang kedua adalah nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Terdapat dua kali proses estimasi sehingga diperoleh AVE menggunakan semua indikator dan menggunakan indikator yang valid. AVE Semua merupakan menggunakan semua indikator baik yang valid atau tidak valid untuk setiap variabel. Sedangkan AVE valid ialah nilai AVE setiap variabel menggunakan indikator yang telah valid. Nilai AVE selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 3.

Composite Reliability

Pengujian *reliability* yang pertama ialah *composite reliability* dimana suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Nilai *composite reliability* setiap variabel dengan menggunakan semua indikator (semua) dan hanya menggunakan indikator yang valid selengkapnya dapat dilihat di Lampiran 4.

Nilai *composite reliability* setiap variabel dengan menggunakan semua indikator ataupun menggunakan indikator yang valid, lebih besar dari 0,6. Sehingga, semua variabel telah reliabel. Hal ini disebabkan hasil responden terhadap setiap jawaban atau indikator mayoritas menjawab setuju.

Cronbach Alpha

Selain *composite reliability*, *Cronbach's Alpha* juga merupakan pengujian untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Cronbach alpha* apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* >0,7. Nilai *Cronbach alpha* setiap variabel baik menggunakan semua indikator maupun menggunakan indikator yang valid dapat dilihat di Lampiran 5.

Nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel baik menggunakan semua indikator maupun menggunakan indikator yang valid, lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan reliabel. Sama halnya dengan *composite reliability*, semua variabel telah reliabel tidak peduli ada atau tidak ada indikator yang tidak valid. Hal ini disebabkan hasil responden terhadap setiap jawaban atau indikator mayoritas menjawab setuju.

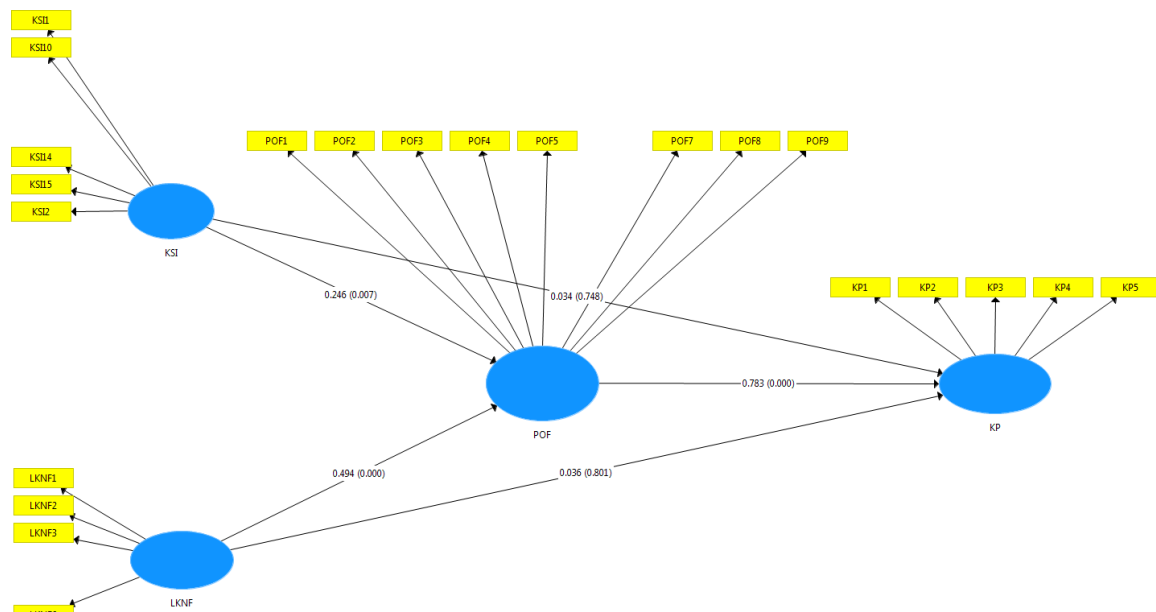
Estimasi Koefisien Jalur

Gambar 2 menunjukkan *Path Coeficient* dan *P-value*. Berdasarkan Gambar 2, dapat dibuat persamaan (1) dan (2)

$$KP = 0,783 POF + 0,034 KSI + 0,036 LKNF + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

$$POF = 0,246 KSI + 0,494 LKNF + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan pertama menunjukkan bahwa jika *person organization fit* naik dengan KSI dan LKNF tetap, maka kinerja pegawai akan naik. Jika kualitas SIMRS naik dengan POF dan LKNF tetap, kinerja pegawai naik. Jika lingkungan kerja non fisik naik dengan POF dan KSI tetap, maka kinerja pegawai akan naik. Persamaan kedua menunjukkan bahwa jika kualitas SIMRS naik dengan LKNF tetap, maka *person organization fit* akan naik. Jika lingkungan kerja non fisik naik dengan KSI tetap, maka *person organization fit* akan naik.



Sumber: *Output SmartPLS 3*

Gambar 2. PATH COEFICIENT DAN P-VALUE

R²

Evaluasi koefisien jalur yang pertama ialah R². Berdasarkan Chin (dalam Ghozali, 2014), nilai R² antara 0,19 sampai 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah; 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang; dan di atas 0,67 termasuk baik. Nilai dari R² dari kedua persamaan yang dibentuk dapat dilihat di tabel 1.

Berdasarkan tabel 1, nilai R² dan R² Adjusted untuk persamaan pertama (variabel dependen ialah kinerja pegawai) jika dibulatkan persis 0,67 sehingga dapat dikatakan baik. Sedangkan nilai R² dan R² adjusted untuk persamaan kedua (variabel dependen ialah *person-organization fit*) antara 0,33-0,67 sehingga dapat dikategorikan sedang. Selain itu, angka R² juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *person organization fit*, kualitas SIMRS, dan lingkungan kerja non fisik sebesar 67,8%. Serta *person organizational fit* dapat dijelaskan oleh kualitas SIMRS dan lingkungan kerja non fisik sebesar 43,0%.

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

Tabel 1.
NILAI R² DAN R² ADJUSTED

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.678	0.666
Person-Organization Fit	0.43	0.417

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan estimasi koefisien jalur dan *bootstrapping*, hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat di tabel

Tabel 2.
PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis	Path	Estimate	T-statistics	P-value	Keterangan
H1	Kualitas SIMRS → Person-Organization Fit	0,246	2,705	0,007	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja Non Fisik → Person-Organization Fit	0,494	4,827	0,000	Signifikan
H3	Kualitas SIMRS → Kinerja Pegawai	0,034	0,322	0,748	Tidak Signifikan
H4	Lingkungan Kerja Non fisik → Kinerja Pegawai	0,036	0,252	0,801	Tidak Signifikan
H5	Person-Organization Fit → Kinerja Pegawai	0,783	8,592	0,000	Signifikan

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa *p-value* sebesar 0,007 kurang dari taraf signifikansi (0,05), maka berpengaruh signifikan. Hasil *estimate* sebesar positif 0,246. Artinya, kualitas SIMRS berpengaruh signifikan positif terhadap *person organization fit*. Hipotesis 1 terbukti.

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari taraf signifikansi, maka berpengaruh signifikan. Nilai *estimate* sebesar positif 0,494. Sehingga, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap *person-organization fit*. Hal ini membuktikan hipotesis 2.

Uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,748 di mana lebih besar dari taraf signifikansi, maka berpengaruh tidak signifikan. Nilai estimasi sebesar positif 0,034. Sehingga kualitas SIMRS berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 tidak terbukti.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan *p-value* sebesar 0,801 di mana lebih besar dari taraf signifikansi. Walaupun nilai estimasi sebesar positif 0,036. Dengan kata lain, hipotesis 4 tidak terbukti.

Di tabel 2, *p-value* sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari taraf signifikansi, maka berpengaruh signifikan. Nilai estimasi koefisien jalur sebesar positif 0,783. Sehingga, *person-organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis 5.

Pengaruh Kualitas SIMRS terhadap *Person-Organization Fit*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh kualitas SIMRS terhadap *Person-Organization Fit* adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kualitas SIMRS maka akan meningkatkan kesesuaian antara individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) di RSI Jemursari. Implementasi SIMRS sebagai produk kebijakan organisasi, dalam hal ini adalah RSI Jemursari merupakan wujud perhatian organisasi terhadap kebutuhan pegawai dalam menunjang kinerjanya. Kualitas SIMRS akan memengaruhi tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai (*employee need fulfillment*). Kesesuaian antara SIMRS dengan kebutuhan pegawai (*user*) sangatlah penting dalam proses implementasi. Selain itu, kualitas sistem informasi manajemen yang terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan (DeLone dan McLean, 1992) harus dapat mengakomodir kebutuhan pegawai (*user*) dan organisasi dalam hal ini adalah RSI Jemursari. Tingkat kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan individu sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawannya (Cable dan Judge, 1994; Turban dan Keon, 1993). Melihat dari hasil uji hipotesis di atas, dapat dikatakan bahwa kualitas SIMRS di RSI Jemursari sudah dapat mengakomodir kebutuhan pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik terhadap *Person-Organization Fit*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *Person-Organization Fit* adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kesesuaian antara individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) di RSI Jemursari. Menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan wujud perhatian pihak manajemen RSI Jemursari dalam pemenuhan kebutuhan pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan membuat pegawai merasa organisasi tempat mereka bekerja telah memenuhi kebutuhannya. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif akan membuat pegawai merasa organisasi tempat mereka bekerja belum dapat memenuhi kebutuhannya. Terciptanya lingkungan kerja yang bagus akan memengaruhi kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh pada kesesuaian nilai-nilai dan tujuan yang diinginkan oleh pegawai terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Tingkat kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan individu sangat bergantung bagaimana organisasi memenuhi kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, dengan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil uji hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik di RSI Jemursari sudah dapat mengakomodir kebutuhan pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kualitas SIMRS terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh kualitas SIMRS terhadap kinerja pegawai adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kualitas SIMRS berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Mayoritas pegawai bekerja berdasarkan profesinya, misalkan: dokter, perawat, bidan, laboran dan apoteker, sehingga tanpa adanya SIMRS mereka akan tetap bekerja sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan etika profesinya. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Kepala Unit Kolaborasi Pendidikan dan Penelitian bahwa SIMRS merupakan salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. RSI Jemursari belum mengimplementasikan seluruh modul aplikasi yang dibutuhkan oleh pegawai dan rumah sakit, contohnya modul rawat inap, asuhan keperawatan, akuntansi dan keuangan, oleh sebab itu adanya SIMRS belum maksimal dalam menunjang kinerja pegawai. Disisi lain, pihak manajemen rumah sakit telah menetapkan standar capaian kerja pada masing-masing pegawai di setiap unit. Hal ini mengharuskan setiap pegawai untuk memenuhi capaian kinerja tersebut, sehingga dengan kualitas SIMRS yang ada saat ini, pegawai harus tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan capaian kinerja yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Hasil uji penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan Susilo, (2017) dan Irfiani, (2015), di mana kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik di RSI Jemursari berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil wawancara Kepala Unit Kolaborasi Pendidikan dan Penelitian bahwa RSI Jemursari mempunyai Motto dan Budaya Organisasi yang sangat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, Setiap pegawai baru mendapatkan orientasi, salah satunya dari unit bimbingan rohani yang menanamkan bahwa bekerja di RSI Jemursari merupakan ibadah dan pengabdian terhadap masyarakat. Penanaman nilai ibadah dan pengabdian masyarakat dalam bekerja menjadikan pegawai semangat dalam tugasnya, terutama dalam melayani pasien. Beberapa hal tersebut membuat pegawai tetap bekerja dengan baik sesuai dengan capaian kinerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen rumah sakit, dan tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja non fisik di unit mereka bekerja. Hasil uji penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah *et al.*, (2016) dan Widianingrum dan Djastuti, (2016), di mana dalam penelitian mereka menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noriנגgono, (2014) hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya *person-organization fit* maka akan meningkatkan kinerja pegawai di RSI Jemursari. Efektifitas organisasi tidak hanya didukung oleh kesuksesan tugas pekerjaan pegawai saja, tetapi perlu memperhatikan perilaku pegawai secara luas. *Person-organization fit* dapat mendukung hal tersebut. Individu dan organisasi akan saling tertarik manakala terdapat kesesuaian antara satu dengan yang lain, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam organisasinya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut dalam organisasinya. Kesesuaian nilai-nilai individu dalam hal ini adalah pegawai RSI Jemursari terhadap organisasi dalam hal ini adalah RSI Jemursari yang meliputi : kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSI Jemursari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fatmasari, (2017), Pratami, (2017), Maria dan Yuniawan, (2016), dan Hidayat, (2018) yang menyebutkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Arthur *et al.*, (2006) yang menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa Kualitas SIMRS mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Person-Organization Fit* pada RSI Jemursari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa kualitas SIMRS di RSI Jemursari dapat mengakomodir kebutuhan pegawai dalam menunjang pelayanan di rumah sakit, serta akan meningkatkan kesesuaian individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) di RSI Jemursari Surabaya. Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Person-Organization Fit* pada RSI Jemursari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik pada RSI Jemursari dapat mengakomodir kebutuhan pegawai dalam menunjang pelayanan di rumah sakit, serta akan meningkatkan kesesuaian individu dengan organisasi (*Person-Organization Fit*) di RSI Jemursari Surabaya. Kualitas SIMRS mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSI Jemursari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa kondisi kualitas SIMRS di RSI Jemursari secara sistem, informasi, dan layanan belum mempunyai fungsi yang maksimal, sehingga mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang tidak

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSI Jemursari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik di RSI Jemursari belum mencapai kondisi yang ideal, sehingga mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Person-Organization Fit* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSI Jemursari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa kesesuaian antara pegawai dan organisasi dalam hal ini adalah RSI Jemursari dapat menunjang pegawai dalam melakukan pelayanan di rumah sakit, sehingga akan meningkatkan Kinerja Pegawai di RSI Jemursari Surabaya. Penelitian selanjutnya disarankan menguji variabel *person-organization fit* sebagai variabel mediasi antara kualitas SIMRS terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alannita, N. P., & Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 33–45.
- Antasari, K. C., & Sukartha, P. D. Y. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(2), 354–369.
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *The Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786–801. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.786>
- Ballback, J., & Slater, J. (1999). Membuka Potensi Karier: Seri Pengembangan Diri dan Karier No 1. PT. Pustaka Binaman. <https://www.bukupedia.com/id/book/id-38-24879/pengembangan-diri-motivasi/membuka-potensi-karier.html>
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment, and Cohesion: An Empirical Examination within the Public Sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195–205. <https://doi.org/10.1177/009102609102000207>
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x>
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *EProceedings of Management*, 3(1), 709–714.
- Datadoc. (2018, August 29). Baru 48%, Rumah sakit di Indonesia yang memiliki SIMRS. *DataDoc - Reinventing Healthcare Technology*. <https://datadoc.id/48-rumahsakit-simrs/>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable. *Information Systems Research*, 3(1), 60–95. <https://doi.org/10.1287/isre.3.1.60>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- DeStefano, T. J., Clark, H., Gavin, M., & Potter, T. (2005). The relationship between work environment factors and job satisfaction among rural behavioral health professionals. *Journal of Community Psychology*, 1–7.

- Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)
- Eka S, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Fatmasari, T. W. (2017). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–7.
- Gianakis, G. A., & McCue, C. P. (1999). *Local Government Budgeting: A Managerial Approach*. Greenwood Publishing Group.
- Guritno, Bambang, & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 1(1), 63–74. <https://doi.org/10.30659/jrbi.v13i1.1179>
- Gusnetti. (2014). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Garuda indonesia pekanbaru. *Jom FISIP*, 1(2).
- Hadiwijaya, H. (2017). Analisis Pengaruh Interpersonal Communication Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *International Journal of Social Science and Business*, 1(2), 89–97.
- Hidayat, D. (2018). Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUP Dr Sardjito Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia.
- Irfiani, E. (2015). Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Indosat Jakarta). *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, 17(2), 27–34. <https://doi.org/10.31294/p.v17i2.748>
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2013). *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*. John Wiley & Sons.
- Laksana, P. (2020). *Ensiklopedia Profesi: Seri Paramedis*. Alprin.
- Maria, H. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–15.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 Tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. <https://www.kemhan.go.id/itjen/wp-content/uploads/2017/03/bn87-2014.pdf>
- Ningrum, I. R., & Susilo, H. (2017a). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 165–171.

- Ningrum, I. R., & Susilo, H. (2017b). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 165-171–171.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Odelia, E. M. (2018). Pengembangan Kapasitas Organisasi Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 6(1), 1–8.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Patak, A. A., & Said, H. (2014). Proceedings of The 1st Academic Symposium on Integrating Knowledge (The 1st ASIK): Integrating Knowledge with Science and Religion. Ibnu Sina Institute for Fundamental Science Studies.
- Pratami, Y. W. (2017). Hubungan Person-Organization Fit (PO Fit) Dengan Kinerja Karyawan [Skripsi]. University of Muhammadiyah Malang.
- Puspitawati, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik [Undergraduate, UIN Sunan Ampel Surabaya]. <http://digilib.uinsby.ac.id/2557/>
- Rich, G. A. (1997). The sales manager as a role model: Effects on trust, job satisfaction, and performance of salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 319–328.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. Pearson Custom Pub.
- Sabarguna, B. S. (2005). *Manajemen Operasional Rumah Sakit*. Konsorsium RS Islam Jateng. <https://www.goodreads.com/book/show/6403614-manajemen-operasional-rumah-sakit>
- Sarah, D. S. E., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 76–85.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The Asa Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x>
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Perkantoran Modern* (1st ed.). Mandar Maju.
- Sheldon, D. (1996). Chapter 7: Hospital Information Systems. In *Medical Computing*. <https://groups.csail.mit.edu/medg/courses/6872/96/notes/sheldon.html>
- Sumber Daya Insani. (2014). *Rapot Pegawai RSI Jemursari Tahun 2014*.
- Sumber Daya Insani. (2015). *Rapot Pegawai RSI Jemursari Tahun 2015*.
- Sumber Daya Insani. (2016). *Rapot Pegawai RSI Jemursari Tahun 2016*.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 184–193. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.184>

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44(2), 333–352.

Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 357–366.

Wursanto, I. (2007). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI.

Lampiran 1. *CONVERGENT VALIDITY* MENGGUNAKAN INDIKATOR VALID

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kualitas SIMRS	KSI1	0,614	Cukup Valid
	KSI2	0,680	Cukup Valid
	KSI15	0,826	Valid
	KSI10	0,713	Valid
	KSI14	0,782	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKNF1	0,727	Valid
	LKNF2	0,790	Valid
	LKNF3	0,859	Valid
	LKNF6	0,711	Valid
Person Organization Fit	POF1	0,735	Valid
	POF2	0,749	Valid
	POF3	0,872	Valid
	POF4	0,778	Valid
	POF5	0,809	Valid
	POF7	0,834	Valid
	POF8	0,749	Valid
	POF9	0,700	Cukup Valid
	Kinerja Pegawai	KP1	0,852
KP2		0,913	Valid
KP3		0,879	Valid
KP4		0,843	Valid
KP5		0,917	Valid

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*

Lampiran 2. DISCRIMINANT VALIDITY MENGGUNAKAN INDIKATOR VALID

Variabel	Indikator	Kualitas SIMRS	Cross Loading			Keterangan
			Lingkungan Kerja Non Fisik	Person Organization Fit	Kinerja Pegawai	
Kualitas SIMRS	KSI1	0,731	0,170	0,165	0,013	Valid
	KSI2	0,745	0,487	0,443	0,354	Valid
	KSI15	0,589	0,041	0,110	0,094	Valid
	KSI10	0,747	0,158	0,321	0,210	Valid
	KSI14	0,734	0,357	0,368	0,365	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	LKNF1	0,526	0,727	0,426	0,326	Valid
	LKNF2	0,244	0,790	0,474	0,382	Valid
	LKNF3	0,334	0,859	0,551	0,566	Valid
	LKNF6	0,266	0,711	0,461	0,354	Valid
Person Organization Fit	POF1	0,329	0,506	0,735	0,722	Valid
	POF2	0,300	0,398	0,749	0,555	Valid
	POF3	0,369	0,501	0,872	0,596	Valid
	POF4	0,372	0,542	0,778	0,745	Valid
	POF5	0,305	0,567	0,809	0,695	Valid
	POF7	0,423	0,466	0,834	0,634	Valid
	POF8	0,446	0,451	0,749	0,608	Valid
	POF9	0,419	0,406	0,700	0,517	Valid
	Kinerja Pegawai	KP1	0,373	0,491	0,701	0,852
KP2		0,337	0,448	0,722	0,913	Valid
KP3		0,213	0,523	0,710	0,879	Valid
KP4		0,424	0,521	0,766	0,843	Valid
KP5		0,324	0,392	0,717	0,917	Valid

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*

Lampiran 3. NILAI AVE

Variabel	AVE Semua Indikator	AVE Indikator yang Valid
Kualitas SIMRS	0,227	0,529
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,432	0,599
Person Organization Fit	0,550	0,609
Kinerja Pegawai	0,777	0,777

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*

Lampiran 4. PENGUJIAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability Semua Indikator	Composite Reliability Indikator yang Valid
Kualitas SIMRS	0,751	0,847
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,832	0,856
Person Organization Fit	0,913	0,925
Kinerja Pegawai	0,946	0,946

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*

Muntari, Djawoto, Suwitho, & Hening Widi Oetomo. Pengaruh SIMRS dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan Person-Organization Fit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya)

Lampiran 5. NILAI *CRONBACH'S ALPHA*

Variabel	Cronbach's Alpha Seluruh Variabel	Cronbach's Alpha Indikator yang Valid
Kualitas SIMRS	0,861	0,788
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,778	0,776
Person Organization Fit	0,890	0,907
Kinerja Pegawai	0,928	0,928

Sumber: *OutputSmart PLS 3.0*