BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini teknologi informasi dan sistem informasi berkembang sangat pesat. Teknologi informasi semakin canggih dan dapat diandalkan untuk mendukung berbagai aktivitas, baik secara organisasi, individu dan juga sosial. Peran aplikasi teknologi informasi saat ini sudah menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan, sekaligus menjadi tempat bergantung para penggunanya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan.

Untuk memuaskan atau pun memberikan sebuah kepercayaan bagi konsumen atau pun klien, organisasi memakai cara yang berbeda–beda. Satu yang dapat dipastikan adalah bahwa, keberhasilan organisasi tidak pernah lepas dari kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dan motivasi.Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan aset utama yang menentukan baik atau buruknya kinerja. Selain itu, karyawan yang memiliki Motivasi tinggi sangatlah dibutuhkan organisasi untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh karyawan pada umumnya, sehingga hasil yang dicapai akan lebih maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaanya. Semakin ketatnya persaingan kerja dan pencapaian target organisasi yang semakin tinggi, maka karyawan dituntut

untuk dapat melakukan penyesuaian terhadap kinerja organisasi, agar tidak terjadi ketimpangan antara kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sumber daya organisasi yang ada dan terus berkembang. Salah satu faktor utama yang berpengaruh pada kinerja adalah motivasi dan teknologi informasi yang semakin lama semakin maju. Dimana definisi motivasi menurut Busro (2018) merupakan karakteristik psikologis yang memberi kontribusi pada komitmen individual. Untuk mencapai hasil yang maksimal, organisasi harus dapat memaksimalkan kinerja, dan mempertimbangkan motivasi apa yang melatarbelakangi karyawan dalam segala aspek, tidak terkecuali dalam pengadaaan teknologi informasi yang sudah terbukti jauh lebih efektif dalam pengerjaanya.

Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah komputer dan *software*, keduanya saling berkaitan. Manfaat dari penggunaan Komputer dan software antara lain yaitu memudahkan pekerjaan sehari hari baik dalam urusan administrasi, olah data, penyimpanan maupun perhitungan konstruksi dan menjadikan pekerjaan yang dapat di kerjakan dengan lebih cepat. Pada perusahaan yang akan saya teliti mempunyai jenis pekerjaan yang membutuhkan banyak perhitungan, analisis data, penyimpanan database, kecepatan dalam ber-integrasi antar divisi, kesesuaian membangun citra perusahaan, pelayanan perusahaan. Hal ini akan sangat membantu jika penggunaan teknologi informasi diterapkan dengan baik oleh organisasi.

Tolak ukur dari kesuksesaan perusahaan yang saya teliti dapat diukur dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan.Adapun indikator perusahaan tersebut sukses dapat dilihat dari kemudahan dalam mengolah data, kesesuaian mendapat informasi , keamanan dalam penyimpanan data, ke-efektifan dan keefisien di dalam pekerjaan, kemampuanya organisasi menyampaikan citra perusahaan dan kemampuan untuk mendapatkan proyek secara berkelanjutan serta dapat memperlakukan karyawan dengan baik dimana selalu bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja dalam kondisi apapun.

Hasil penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi dan kinerja di peroleh bahwa manfaat penggunaan teknologi informasi perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan karena terdapat fenomena yang menarik yang di temukan pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gamping adalah sebuah rumah sakit swasta yang berlokasi Jalan Wates Km. 5,5 RT.05 RW.25, Bodeh, Ambarketawang, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55294 dan merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang kesehatan. Seperti layaknya rumah sakit pada umumnya, para karyawan di sini dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pasiennya dan bersama-sama memberikan pertolongan ketika ada pasien yang datang. Mereka harus saling bahu membahu dan bersama-sama terlibat di dalam pekerjaan, seperti ketika ada pasien yang akan berobat di sana. Pada era sekarang ini sudah seluruh lini perusahaan menerapkan bisnis Model berbasis teknologi dalam menunjang seluruh pekerjaan yang di hadapi. Baik di *Front Office* maupun *Back Office*. Tentunya sudah banyak hal yang di

terapkan di RS.PKU Muhammadiyah Gamping dalam menunjang kemudahan dengan berbasis teknologi.

Pihak manajemen menyediakan dana untuk pemberian remunerasi ke karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping sebesar Rp.10.000.000.000,- setiap tahunya. Dana tersebut digunakan untuk memacu karyawan dalam proses perubahan dari sistem kerja yang konvensional menjadi sistem yang sudah ber-teknologi informasi, juga dana kompensasi tersebut disiapkan untuk pelatihan lebih dalam dari penggunaan teknologi informasi tersebut. Menurut Gita Danuprananta dalam sebuah perubahan dari sistem yang konvensional ke sistem yang ber-teknologi tidak dapat terjadi jika tidak ada dorongan dari luar yaitu Kompensasi Kerja.

Pada penelitian kali ini telah disarankan oleh Gita Danuprananta selaku BPH (Badan Pelaksana Harian) di RS PKU Muhammadiyah Gamping, beliau menyarankan bahwa dalam proses penggunaan teknologi informasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping banyak sekali upaya yang dilakukan oleh pihak menejemen dalam mendorong seluruh karyawan untuk beralih dari sistem kerja yang konvensional ke penggunaan sistem kerja yang ber-*computerized*. Salah satu cara yang dilakukan oleh menejemen untuk mendorong karyawan untuk beralih penggunaan teknologi informasi yaitu menerapkan sistem kompensasi kerja yang berupa remunirisasi.

B. Research Gap

Tabel 1. 1 Gap Research Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. (2013)	variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (X2)	Dari ketiga penelitian menunjukkan hasil yang sama yaitu Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Iskandar & Sembada (2012)	Membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Dewi (2014)	Menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	
Nurun,Monirul,Tanvir (2017)	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Tania dkk (2013) menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Iskandar dan Sembada (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Nurun dkk (2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diatas menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya ketika motivasi karyawan terpacu dan adanya dorongan untuk melakukan sesuatu/perubahan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan.

Tabel 1. 2 Gap Research Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Lindawati dan Irma Salamah (2012)	Teknologi Informasi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Dari ketiga penelitian menunjukkan hasil yang yaitu Teknologi Informasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Wulan Mutiara Tsani (2017)	Penggunan teknologi informasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas Kinerja Karyawan	
Galih Pramono (2010)	Teknologi Informasi telah dampak negatif terhadap kinerja karyawan.	
Ajman (2018)	Penggunaan informasi teknologi dan aplikasinya mendapat dampak negatif pada kinerja akademik siswa	

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindawati dan Irma Salamah (2012) bahwa teknologi informasi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wulan Mutiara Tsani (2017) bahwa penggunan teknologi informasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas Kinerja Karyawan. Kemudian menurut Galih Pramono (2010) teknologi informasi telah dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Ajman (2018) penggunaan informasi teknologi dan aplikasinya mendapat dampak negatif pada kinerja akademik siswa. Dari diatas menunjukan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya teknologi informasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan ketika individu itu tidak aware tentang teknologi informasi.

Tabel 1. 3 Gap Research Teknologi Informasi terhadap Motivasi

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Hilmi,Susilo (2016)	Diduga ada pengaruh yang siginifikan antara variabel TI terhadap Motivasi.	Masih terdapat kesimpang siuran hasil antara pengaruh Tekonologi Informasi terhadap Motivasi.
Sari Dewi (2016)	Terdapat Hubungann yang positif dan signifikan terhadap Teknologi Informasi , sebagai motivasi sumber media pembelajaran.	
Nabila (2012)	Moderinisasi Teknologi Informasi terhadap motivasi kerja berikatan secara positif.	
James Fancis (2017)	Bahwa motivasi Teknologi Informasi tidak signifikan dengan Motivasi.	

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Hilmi & Susilo (2016) Diduga ada pengaruh yang siginifikan antara variabel TI terhadap motivasi. Kemudian menurut Sari Dewi (2016) terdapat hubungann yang positif dan signifikan terhadap teknologi informasi, sebagai motivasi sumber media pembelajaran. Nabila (2012) moderinisasi teknologi informasi terhadap motivasi kerja berikatan secara positif. James Fancis (2017) bahwa motivasi teknologi informasi tidak signifikan dengan motivasi.

Dari paparan diatas yang membahas mengenai hubungan antara Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja karyawan yang di dukung oleh beberapa peneliti terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **"Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi ".** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah perusahaan/individu mulai *aware* tentang penggunaan

Teknologi Informasi dan apakah hal itu dapat mendorong motivasi yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan RS Umum PKU Muhammadiyah Gamping?
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja?
3. Apakah teknologi mempengaruhi motivasi pada karyawan RS Umum PKU Muhammadiyah Gamping?
4. Apakah motivasi memediasi hubungan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberkan manfaat bagi obyek penelitian yaitu RS UMUM PKU MUHAMMADIYAH GAMPING atau organisasi di bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh antara teknologi informasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi bagi peneliti lain untuk mengetahui tentang pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dan juga dapat menjadi tambahan wawasan peneliti dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam teknologi informasi, motivasi dan kinerja.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Untuk menganalisis apakah teknologi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah teknologi dapat mempengaruhi motivasi karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping.
4. Untuk menganalisis apakah motivasi dapat memediasi hubungan antara teknologi informasi