



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 1718-1732

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Efek Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Budaya Organisasi

Emil Emil<sup>1✉</sup>, Herman Sjahrudin<sup>2</sup>, Nur Isna Mulyani Rasya<sup>3</sup>, Tasmin Idrus<sup>4</sup>,  
Aqilla Marwa Anwar<sup>5</sup>

Program Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya Nama

Email: [herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id](mailto:herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji peran moderasi budaya organisasi dalam menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Cititex Makassar. Sampel penelitian ini adalah 70 karyawan selaku responden yang diperoleh melalui teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis PLS dengan menggunakan Smartpls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, variabel teknologi informasi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian tidak langsung diperoleh bukti jika budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pelatihan dalam menjelaskan kinerja karyawan

Kata Kunci: *Budaya organisasi, kinerja karyawan, pelatihan, teknologi Informasi*

### Abstract

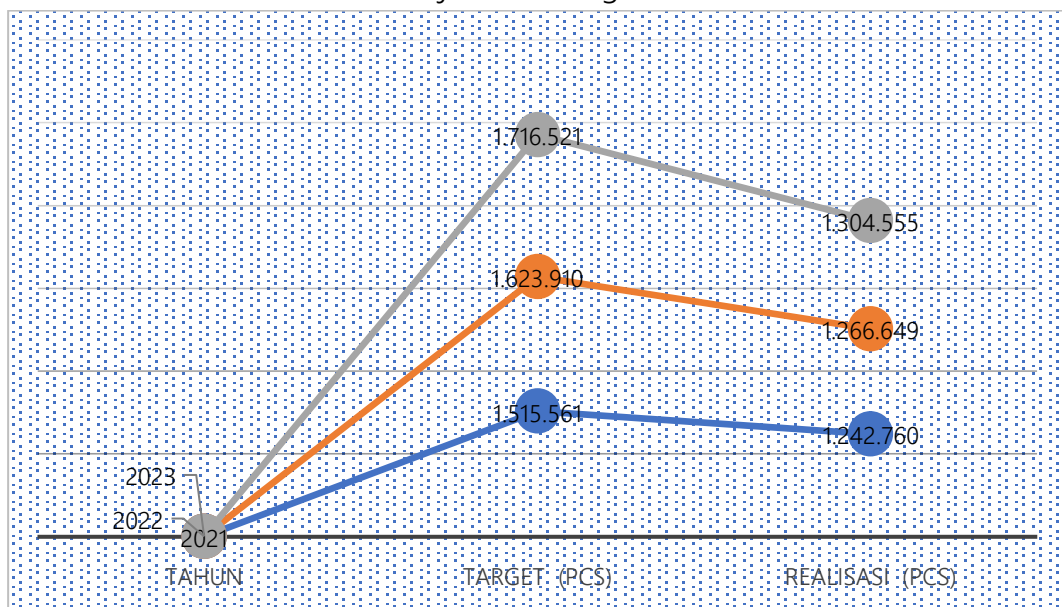
The purpose of this study was to examine the moderating role of organisational culture in analysing the effect of the use of information technology and training on the performance of Cititex Makassar employees. The sample of this study was 70 employees as respondents obtained through total sampling technique. This study uses a PLS-based Structural Equation Modelling (SEM) approach using Smartpls. The results showed that the use of information technology and training had a positive and significant effect on organisational culture, information technology variables, training and organisational culture had a positive and significant effect on employee performance. In indirect testing, evidence is obtained if organisational culture cannot moderate the effect of the use of information technology and training in explaining employee performance.

Keyword: *Employee performance, information technology, organizational culture, training*

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia menjadi tolok ukur penentuan kesuksesan serta kegagalan Perusahaan dalam mewujudkan tujuan serta misi yang sudah ditentukan. Daripada dengan faktor lainnya. Dimana SDM ini menjadi asset yang sangat berilai pada suatu Perusahaan atau organisasi Rivai, (2015). Seluruh metode yang ditempuh oleh organisasi untuk menunjang hasil kerja karyawan, seperti pendidikan, penyuluhan, membuat lingkungan kerja yang baik bahkan nyaman Rivai, (2015).

Kinerja karyawan merupakan tindakan yang ditunjukkan dari tiap tenaga kerja kedalam suatu prestasi kerja yang di hasilkan berdasarkan pada perannya di suatu industri (Robbins, 2017). Berikut data kinerja karyawan yang bersumber dari target dan realisasi penjualan pada Cititex Makassar yang merupakan salah satu usaha yang dimiliki PT. Global Prima Textilindo the leading brands dalam industri kaos polos dan custom sablon satuan dengan kualitas serta kuantitas, untuk itu ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1. Penjualan Pada Cititex Makassar

Gambar 1 menunjukkan penjualan pada Cititex mengalami permasalahan pada penjualan sebagai cerminan dari kinerja karyawan, realisasi penjualan yang tidak pernah mencapai target penjualan, dikarenakan adanya perubahan mesin dan peralatan pada yang awalnya masih menggunakan semi manual kini menggunakan semi otomatis komputerisasi dan kini para karyawan juga dihadapkan dengan kewajiban penguasaan *corel draw* (fasilitas untuk desain) guna menciptakan desain dan permintaan dari customer. Untuk itu pemanfaatan teknologi informasi perlu ditingkatkan dan melakukan pelatihan kepada para karyawan dalam menggunakan alat komputerisasi yang menghambat produksi dan mempengaruhi tingkat penjualan yang tidak tercapai.

Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan Ainanur & Tirtayasa, (2018), dijelaskan sebagai hasil kerja yang bisa diciptakan oleh karyawan terhadap suatu perusahaan, yang berisikan kualitas bahkan kuantitasnya, disesuaikan pada tiap-tiap wewenang serta kewajiban, agar bisa mewujudkan visi perusahaan yang berkepentingan yang baik secara moral bahkan etika kedalam hukum yang bisa diterima. Pandangan serupa dikemukakan Bintoro & Daryanto, (2017) sebagai suatu hasil dari kemampuan individu bahkan kelompok agar melakukan kerjaan serta menaikkan hasil yang diinginkan berdasarkan pada kewajibannya. Sesuai dalam uraian di atas, bisa disimpulkan kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditentukan jangka waktunya. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Ariyanto & Rusdianti, 2019), meliputi; (1) pencapaian kualitas merupakan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, atau proyek dengan memenuhi standar kualitas yang tinggi, (2) Pencapaian kuantitas merupakan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, atau proyek dengan memenuhi target atau jumlah yang telah ditetapkan, (3) efektivitas suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar suatu tindakan, kegiatan, atau program dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan, dan (4) kemandirian merupakan suatu konsep yang berarti kemampuan individu atau organisasi untuk berdiri sendiri, mandiri, dan tidak bergantung pada orang lain atau pihak lain dalam mencapai tujuan atau sasaran.

Faktor penunjang kinerja karyawan dari perusahaan sangatlah banyak dan salah satunya yakni teknologi informasi. Dimana teknologi ini menjadi aspek dari fasilitas yang ada dalam perusahaan. Mulyadi (2014) menjelaskan bahwa teknologi informasi yaitu meliputi komputer (baik software atau hardware), semua peralatan elektronik, atribut telekomunikasi. Peran teknologi informasi dalam kehidupan sekarang sangatlah penting Mulyadi, (2014) menyatakan bahwa informasi teknologi sangat berperan pada tenaga kerja. Tenaga kerja pun dituntut untuk bisa menyesuaikan perubahan zaman terhadap teknologi.

Pinatih & Gorda, (2017) menjelaskan teknologi informasi sebagai komputer, atribut pabrik, serta telekomunikasi. Sementara pendapat Ihsan & Ramly, (2022) teknologi yakni keterampilan dalam mempelajari kelengkapan yang mengikuti teknologi semacam perangkat keras software, dan etika bahkan etiket dalam menggunakan teknologi. Marhaen & Jaenab, (2021) menjelaskan teknologi informasi yakni hasil karya individu yang menggabungkan komputer pada saluran komunikasi dengan kecepatan besar yang dipakai untuk proses penginformasian yang kemudian pendistribusian informasi secara cepat, lebih dalam, bahkan lama penyimpanannya. Berdasarkan pengertian tersebut, bisa kita simpulkan

bawah teknologi informasi adalah perangkat lunak dan perangkat keras guna menyebarkan informasi secara efektif dan efisien. Pengukuran teknologi informasi Budhi, (2018) dilakukan dengan (1) mengidentifikasi dan memaksimalkan mutu perangkat yang merupakan tingkat kualitas yang dihasilkan oleh perangkat lunak atau perangkat keras, (2) kesiapan akses yang merupakan tingkat kesiapan suatu sistem, produk atau layanan untuk dapat diakses dan digunakan oleh semua orang, (3) ketahanan informasi yang merupakan kemampuan suatu sistem organisasi atau individu untuk melindungi dan mempertahankan dan memulihkan berbagai informasi dari berbagai ancaman, dan (4) kenyamanan user merupakan tingkat kenyamanan kepuasan dan kemudahan yang dirasakan oleh pengguna saat menggunakan suatu produk sistem dan layanan.

Keinginan perusahaan untuk dapat mencapai target penjualan mereka harus disokong dengan karyawan yang berkinerja yang tinggi dan untuk itu saat itu karyawan dituntut untuk dapat memanfaatkan teknologi informasi yaitu dengan menciptakan pelatihan kerja guna dapat berkontribusi untuk mencapai visi organisasi dengan baik. Kaswan & Ade, (2015) pelatihan kerja merupakan proses menaikkan wawasan serta skill karyawan. Kemudian Safitri, (2019) menyatakan bahwa maksud dilakukannya pelatihan yaitu agar memperbaiki hasil kerja yang tidak baik sebab minimnya kemampuan atau skill.

Pelatihan adalah alat yang ampuh dalam membantu usaha dimasa mendatang yang sangat banyak rintangannya serta adanya transformasi yang begitu cepat (Sutrisno, 2017). Pandangan sarjana lainnya berpendapat bahwa pelatihan yakni satu diantara faktor untuk meningkatkan sumber daya, pendidikan serta pelatihan tidak sekadar menaikkan wawasan, namun juga menunjang kemampuan bekerja sehingga menaikkan produktivitas ketika bekerja (Sinambela, 2016). Relevan dengan pernyataan tersebut, Rivai, (2017) menyatakan pelatihan sebagai suatu proses secara terstruktur merubah perilaku karyawan agar mewujudkan visi perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas, pelatihan adalah proses yang terstruktur untuk membantu menaikkan wawasan dan kemampuan dalam bekerja. Terdapat beberapa konstruk dalam mengukur keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan (Mangkunegara, 2020), yaitu (1) tujuan serta target merupakan konsep dalam pengembangan strategi atau pengukuran kinerja, (2) pelatih merupakan seseorang yang membantu individu ataupun tim untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan performa mereka dalam mencapai tujuan organisasi, (3) topik merupakan tema atau pokok pembahasan yang menjadi fokus perhatian dan diskusi, dan (4) metode penelitian merupakan metode yang perlu dipertimbangkan beberapa faktor sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam pengembangan karyawan.

Pada riset ini kedudukan budaya organisasi merupakan variabel moderasi. Robbins & Coulter (2017) menjelaskan budaya organisasi yakni prinsip, nilai, kultur, bahkan sikap yang mempengaruhi perspektif anggota di dalam organisasi. Budaya organisasi yang sudah terbentuk sejak lama mulai tergerus berubah akibat dari perubahan teknologi informasi. Budaya lama yang awalnya serba manual dirombak dengan perubahan teknologi informasi baru sehingga membentuk budaya baru yang serba otomatis (Irgyiansyah et al., 2020; Sifatu et al., 2020).

Budaya organisasi merupakan nilai dasar yang berupa kepercayaan, nilai-nilai serta metode belajar seseorang pada organisasi yang menjadi penghubung bahkan ciri khas organisasi yang dapat membedakan dengan yang lain (Triatna, 2015; Syarifuddin et al., 2024), sementara Kreitner & Kinicki, (2014) menyebutkan budaya organisasi sebagai nilai serta keyakinan yang mendasari identitas organisasi. Sesuai penjelasan tersebut, bisa kita simpulkan budaya organisasi adalah nilai dan kepercayaan yang merupakan ciri khas dari suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas, budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut oleh organisasi guna menciptakan ciri khas suatu organisasi. Paschal & Nizam, (2016) merumuskan indikator dari budaya organisasi yaitu: (1) budaya pelayanan cepat serta efisien merupakan suatu kultur atau nilai yang dianut oleh suatu organisasi untuk memberikan pelayanan yang cepat efektif dan efisien kepada pelanggan, (2) budaya disiplin merupakan nilai yang dianut oleh suatu organisasi atau individu yang menekankan pentingnya kedisiplinan, kepatuhan, dan kesadaran dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku, (3) budaya teliti merupakan suatu kultur atau nilai yang dianut oleh suatu organisasi atau individu yang menekankan pentingnya ketelitian, kecermatan, dan keseksamaan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan kegiatan sehari-hari, dan (4) budaya tanggung jawab merupakan suatu kultur atau nilai yang dianut oleh suatu organisasi atau individu yang menekankan pentingnya tanggung jawab, akuntabilitas, dan kesadaran akan konsekuensi dari tindakan dan keputusan yang diambil.

## METODE PENELITIAN

Riset ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan peran moderasi budaya organisasi sebagai pemoderasi dalam menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Cititex Cabang Makassar yang beralamat di Ruko Emerald No. 23, Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90231. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Penarikan sampel menggunakan total sampel teknik. Analisis penelitian ini menggunakan model persamaan structural partial least (PLS) yang berfungsi digunakan dalam menguji

efek langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan Cititex Makassar yang dibuat menjadi responden dihasilkan karakteristik responden sesuai pada jenis kelamin, usia, pendidikan serta masa kerja, antara lain:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi (N=70)	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	31,5
	Perempuan	48	68,5
Usia	20-24 Tahun	35	50,0
	25-30 Tahun	23	32,8
	31-35 Tahun	9	12,8
	36-40 Tahun	3	4,4
Pendidikan Terakhir	SLTP	16	22,8
	SMU	44	62,8
	Starat Satu	10	14,4
Masa Kerja	1-4 Tahun	50	71,4
	5-8 Tahun	17	24,2
	9-12 Tahun	3	4,4

Data yang dihasilkan dalam pembagian kuesioner memperlihatkan proporsi tertinggi dari responden wanita sebanyak 48 orang atau 68,5% serta pria sebanyak 22 orang atau 31,5% dari jumlah 70 orang atau 100%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa dominan karyawan adalah perempuan. Pada tingkatan usia tertinggi berada pada usia 20-24 tahun ada 35 orang atau 50,0%, usia 25-30 tahun yaitu 23 orang ataupun 32,8%, usia 31-35 tahun sebesar 9 atau 12,8%, dan usia 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 4,4%, dapat disimpulkan dominan usia 20-24 tahun karyawan tergolong produktif dan mampu menggunakan teknologi. Merujuk pada hasil tersebut, bisa dijelaskan dimana proporsi tertinggi dari Responden yakni berpendidikan SMA ada 44 orang atau 62,8%, yang pendidikan SMP terdapat 16 orang atau 22,8% dan S1 sebesar 10 orang atau 14,4% dari total 70 orang atau 100%. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Cititex maka semakin tinggi pula pengetahuannya dalam bekerja dan mempermudah dalam mengerjakan tugas

dan tanggung jawabnya. Masa kerja responden menunjukkan proporsi tertinggi pada Responden di masa kerja yaitu 1-4 tahun ada 50 orang atau 71,4%, masakerja 5-8 tahun sebanyak 17 orang atau 24,2 serta masa kerja 9-12 tahun sebanyak 3 orang ataupun 4,4%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi masa kerja seseorang, maka kinerjanya juga semakin meningkat.

#### Evaluasi Measurement (*Outer*) Model

Hasil pengolahan data secara bantuan SmartPLS bisa diketahui dalam table di atas nilai *outer* model serta hubungan konsturk pada variabel yang nilainya di atas > 0,70 dan bisa dinyatakan valid.

Tabel 2. *Convergent Validity*

Konstruk	Borg	Kner	Plth	Tl	Rerata indicator
Dis	0,967				4,2
Efek		0,875			3,7
Kki				0,913	3,9
Kpr				0,966	4,1
Ksa				0,925	4,2
Kual		0,839			3,8
Kuan		0,932			4,1
Kypg				0,913	4,3
Mdr		0,931			4,0
Metpl			0,819		4,1
Mtr			0,948		3,7
Pce	0,880				4,0
Plt			0,888		4,1
Tds			0,928		3,9
Tgju	0,945				4,1
Tlti	0,918				4,3

Nilai rerata budaya organisasi sebesar 4,1, dimana variabel ini dicerminkan melalui indikator budaya teliti yakni 4,3 hal ini disebabkan karena para karyawan menyadari dengan menciptakan budaya yang teliti, cermat dan akurat dapat melakukan kinerja dengan baik.

Indikator yang tergolong rendah terdapat pada budaya pelayanan cepat dan efisien, dikarenakan budaya dalam perusahaan ini belum mampu memberikan pelayanan yang cepat, efisien dan bermutu tinggi kepada pelanggan.

Nilai rerata kinerja karyawan sebesar 3,9, dimana variabel ini dicerminkan melalui indikator kuantitas. Hal ini dikarenakan karyawan yang mampu menghasilkan atau menyelesaikan volume pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator yang tergolong rendah terdapat pada efektivitas, dimana karyawan dalam perusahaan ini belum mampu meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang optimal.

Pada perolehan nilai rerata untuk pelatihan yaitu sebesar 3,9 dimana variabel ini dicerminkan melalui indikator pelatih, hal ini dikarenakan kemampuan seorang pelatih yang mampu mendidik dan memberikan bimbingan kepada para karyawan dalam mengembangkan potensi dan meningkatkan keterampilannya. Indikator yang tergolong rendah terdapat pada materi, dikarenakan materi merupakan penggabungan bahan atau konten yang belum efektif dalam mengajar dan membimbing karyawan dalam perusahaan.

Pada teknologi informasi menghasilkan nilai rerata sebesar 4,1, dimana variabel ini dicerminkan indikator kenyamanan pengguna. Hal ini dikarenakan kenyamanan pengguna ini menyangkut dengan pengalaman karyawan dalam menggunakan suatu produk, sistem atau layanan. Indikator yang tergolong rendah terdapat pada kekuatan informasi yang mengacu pada kemampuan perusahaan untuk dapat melindungi informasi dan menghindari ancaman perusahaannya.

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Borg	0,861
Kner	0,801
Plth	0,805
TI	0,864

Tabel 3 dilihat skor AVE dari tiap-tiap variabel di atas 0,70 yang berarti memenuhi syarat evaluasi, sehingga pengujian *validity convergent* telah selesai dan akan dilanjutkan *composite reliability*.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Konstruk	Composite Reliability
Borg	0,961
Kner	0,942
Plth	0,943
TI	0,962

Tabel 4 menunjukkan nilai *composite reliability* dari tiap-tiap variabel tersebut telah diuji reliabel dan kemudian dilanjutkan dengan pengujian *cronbach's alpha*.

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Borg	0,946
Kner	0,917
Plth	0,918
TI	0,947

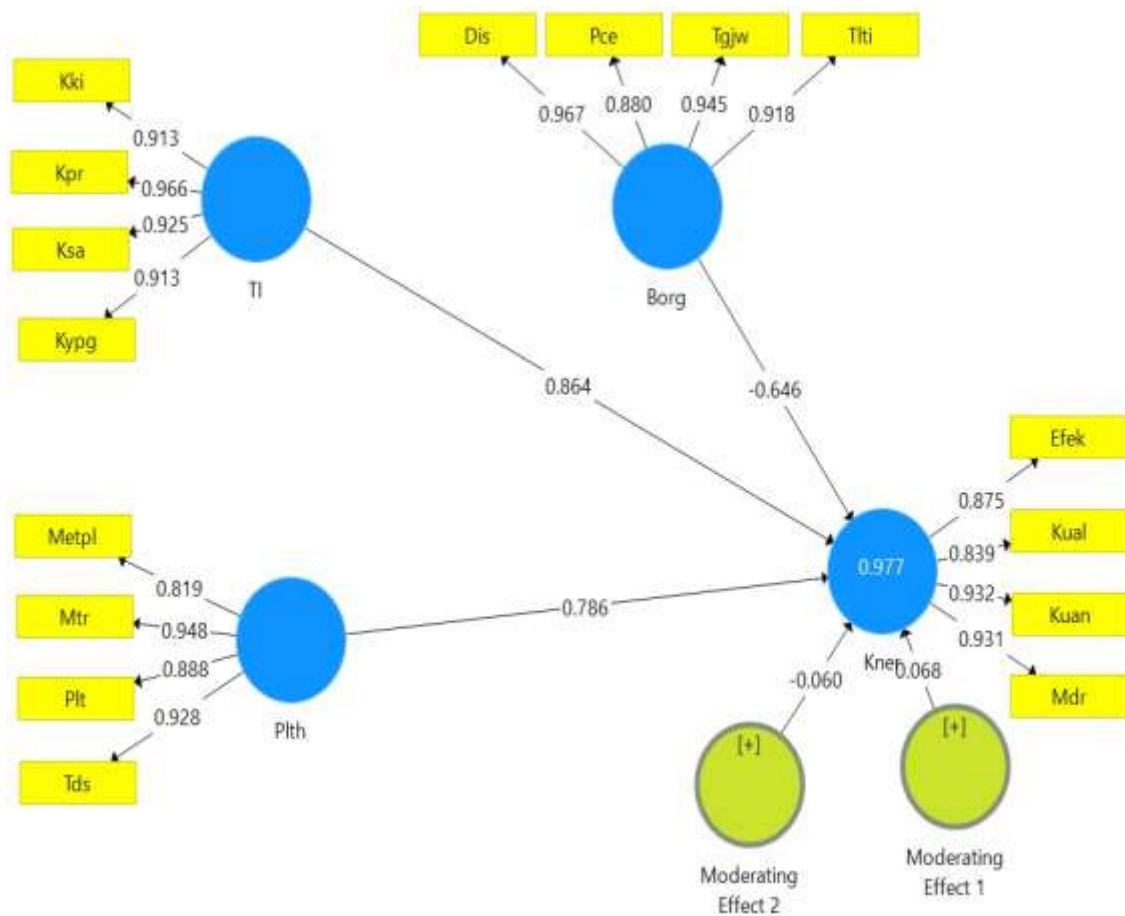
#### *Model of fit*

Pengujian model fit bertujuan untuk melihat kelayakan model penelitian dapat dilihat relevansi prediksi ( $Q^2$ ), hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. *GoF*

	R Square	R Square Adjusted
Kner	0,977	0,976

Pengujian *Goodness of Fit* yaitu berdasarkan nilai *R-square*. Uji Relevansi Prediksi ( $R^2$ ), dilakukan untuk memeriksa seberapa baik model dapat memprediksi perubahan yang terjadi. Hasil pengujian jika model dikatakan baik karena memiliki nilai  $> 0.50$  (tinggi).



Gambar 2. Model Struktural

Berdasarkan data pada tabel itu, bisadiketahui nilai dari *cronbach's alpha* dari setiap variabel di atas 0,70.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Kausalitas	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Borg -> Kner	-0,646	-0,645	0,089	7,271	0,000
Moderating Effect 1 -> Kner	0,068	0,075	0,048	1,408	0,160
Moderating Effect 2 -> Kner	-0,060	-0,062	0,040	1,503	0,133
Plth -> Kner	0,786	0,782	0,039	19,902	0,000
TI -> Kner	0,864	0,866	0,085	10,145	0,000

Keterkaitan antara teknologi informasi dengan kinerja karyawan

Hasil ini memperlihatkan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dimana hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 10,145 > 1,96$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Perangkat berkualitas tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan efektif. Misalnya, komputer yang kuat dan cepat dapat memproses tugas lebih cepat, mengurangi waktu tunggu, dan memungkinkan karyawan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu bersamaan. Perangkat berkualitas tinggi sering kali dilengkapi dengan fitur-fitur canggih yang membantu karyawan melakukan tugas-tugas tertentu dengan lebih mudah. Misalnya, perangkat lunak yang lebih canggih dan alat yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas di berbagai bidang seperti desain grafis ataupun analisis data. Lingkungan kerja yang didukung oleh peralatan berkualitas tinggi meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya mendorong mereka agar giat bekerja bahkan memperoleh lebih besar produk. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi, maka semakin meningkatkan hasil kerja karyawan. Temuan riset ini relevan dengan studi Hutasuhut & Falahi (2021) bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen

Keterkaitan antara pelatihan dengan kinerja karyawan

Hasil pengujian ini memperlihatkan jika pelatihan berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 19,902 > 1,96$  dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Materi pelatihan yang relevan dengan pekerjaan dan tugas karyawan akan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dapat langsung diterapkan pada pekerjaannya. Hal ini mengingatkan efisiensi dan produktivitas, sehingga meningkatkan jumlah kinerja. Pelatihan yang mencakup seluruh aspek pekerjaan, memberikan keterampilan yang lengkap dan menyesuaikan tren perkembangan terkini di dunia industri akan memungkinkan karyawan untuk menangani berbagai situasi kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan angka efisien dan output mereka. Semakin tinggi kemampuan yang diperoleh karyawan dalam mengikuti pelatihan, maka semakin tinggi pencapaian hasil kerja karyawan. Riset ini relevan dengan temuan Ketut et al., (2023) bahwa menunjukkan bahwa pelatihan memberikan efek positif dan signifikan pada hasil kerja karyawan.

Keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Hasil analisis memperlihatkan budaya organisasi secara parsial pengaruh positif pada

hasil kerja karyawan, bahwa hasil pengujian hipotesis memperlihatkan jika nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel =  $7,721 > 1,96$  dengan nilai  $p$ -value =  $0,000 < 0,05$ . Budaya disiplin mendorong karyawan untuk tepat waktu, mematuhi jadwal, menghindari penundaan tugas, cenderung mengikuti prosedur dan aturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan pekerjaannya dan menghindari penundaan tugas. Hal ini mengurangi waktu terbuang dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan benar dan efisien, mengurangi kesalahan dan pemborosan sumber daya. Riset ini menegaskan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil studi ini mengkonfirmasi temuan Swastiani, (2020) bahwa budaya organisasi yang diyakini dengan baik oleh seluruh karyawan terbukti memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan: Moderasi budaya organisasi

Hasil kajian memperlihatkan jika budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel =  $1,408 < 1,96$  dengan  $p$ -value =  $0,160 > 0,05$ , bahwa budaya organisasi tidak mendukung atau bahkan menolak perubahan, dan tidak mendorong komunikasi yang terbuka dan jelas, maka penerapan teknologi informasi akan sulit diterima oleh karyawan dan menimbulkan kebingungan dan kesalahpahaman antara karyawan. Hal ini dapat menghambat mereka dalam menggunakan teknologi tersebut dengan benar dan efisien, sehingga menghambat dan mengurangi potensi peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan studi Elsa & Mike, (2021) bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap hasil kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan: Moderasi budaya organisasi

Hasil pengujian menunjukkan jika budaya organisasi tidak dapat bertindak selaku pemoderasi dalam menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian memberikan bukti bahwa nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel =  $1,503 < 1,96$  dengan nilai probabilitas =  $0,133 < 0,05$ . Temuan riset ini menegaskan budaya organisasi belum dapat diyakini atau difahami dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan sehingga tidak mendukung sepenuhnya program pelatihan dan pengembangan karyawan, maka manajemen mungkin tidak memberikan prioritas atau sumber daya yang memadai untuk kegiatan pelatihan. Hal ini dapat menghalangi karyawan untuk mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkualitas tinggi, sehingga mengurangi dampaknya terhadap peningkatan kinerja. Temuan dari studi ini berbeda dengan riset yang dilakukan Muliadi, (2024) bahwa budaya organisasi memoderasi secara signifikan pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Teknologi informasi memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan yang mampu menggunakan teknologi informasi akan memudahkan dan meningkatkan kinerjanya. Semakin intens pelatihan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya akan meningkatkan pengembangan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja. Tingginya pelatihan dan teknologi informasi belum berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dimodifikasi oleh budaya organisasi.

Studi ini merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih dalam mengisi celah penelitian ini dan menganalisis dalam peningkatan kinerja karyawan dan memuat terobosan yang baru. Kepada pihak manajemen agar tetap membuat jadwal tentang pelatihan terkait penggunaan teknologi informasi secara terjadwal. Dengan demikian, usaha ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan dalam meraih profit sesuai dengan tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Budhi, I. G. K. T. P. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan di STIKOM BALI. *Jurnal Media Aplikom*, 10 (2), 113-134.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Hutasuhut, J., & Falahi, A. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Era New Normal. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1(1), 35-49.
- Ihsan, A., & Ramly, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 275-292.
- Irgyiansyah, M., Hadji, A., & Sjahrudin, H. (2020). Peran Moderasi Kompensasi dalam Menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT Pos Indonesia Persero Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(1), 20-27.

- Kreitner, Robert., & Angelo, Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marhaen, M., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Pengembangan Potensi Dan Kinerja Pegawai Di BPMDES Kabupaten Bima. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 886-895.
- Meirina, E., & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi Universitas Kota Padang dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Pundi*, 5(1).
- Muliadi, D. (2024). Efek Moderasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Teknologi Informasi Dan Pelatihan. *Kinerja*, 6 (01), 168-179.
- Mulyadi S. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Prespektif. Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Paschal, A. O., & Nizam, I. (2016). Effects Of Organisational Culture On Employees Performance: Case Of Singapore Telecommunication. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 19-26.
- Pinatih, I. G. B. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 298-310.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Noida, India: Pearson India.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sifatu, W. O., Sjahrudin, H., Fajriah, Y., Dwijendra, N. K., & Santoso, A. (2020). Innovative work behaviors in pharmacies of Indonesia: role of employee voice, generational diversity management and employee engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 725-734.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarifuddin, M. S. P., Sjahrudin, H., & Akob, M. (2024). Quality of Work Life dan Budaya Organisasi Manakah Yang Terpenting Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 6745-6760.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.

Veithzal Rivai Zainal, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada