

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN IRTC TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT MOEWARDI SURAKARTA

Adelia Yuantika¹, Rudy Pramono²

Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia^{1,2},

Email: Adeliayuantika@gmail.com¹, rudy.pramono@uph.edu²

Abstrak

Mengetahui dan menguji pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta, pengaruh Individual Readiness to Change (IRTC) terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta, pengaruh transformasi digital terhadap Individual Readiness to Change (IRTC) pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta, pengaruh transformasi digital terhadap kinerja dengan Individual Readiness to Change (IRTC) sebagai variable intervening pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 200 pegawai di berbagai departemen rumah sakit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta, Individual Readiness to Change (IRTC) terbukti berpengaruh positif terhadap pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta, transformasi digital terbukti berpengaruh positif terhadap Individual Readiness to Change (IRTC) pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta dan pengaruh transformasi digital secara signifikan berperan sebagai variabel mediasi terhadap terhadap Individual Readiness to Change (IRTC) pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Terdapat sejumlah keterbatasan yang diikuti saran bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: kinerja pegawai, transformasi digital, individual readiness to change

Abstract

Knowing and testing the influence of digital transformation on the performance of employees at Moewardi Hospital Surakarta, the influence of Individual Readiness to Change (IRTC) on the performance of employees at Moewardi Hospital Surakarta, the influence of digital transformation on the Individual Readiness to Change (IRTC) of employees at Moewardi Hospital Surakarta, the influence of digital transformation on performance with Individual Readiness to Change (IRTC) as an intervening variable for employees at Moewardi Hospital, Surakarta. This research uses a quantitative type of research. This research uses a quantitative type of research. The samples taken in this study were 200 employees in various hospital departments. The sampling technique in this research is purposive sampling. Data was collected using a questionnaire, then analyzed using path analysis with the help of the SEM-PLS program. The results of this research show that digital transformation has proven to have a positive effect on the performance of Moewardi Hospital employees in Surakarta, Individual Readiness to Change (IRTC) has proven to have a positive influence on employees of Moewardi Hospital Surakarta, digital transformation has proven to have a positive influence on Individual Readiness to Change (IRTC) of Home employees. Moewardi Hospital Surakarta and the influence of digital transformation

significantly act as mediating variables on the Individual Readiness to Change (IRTC) of employees at Moewardi Hospital Surakarta. There are a number of limitations followed by suggestions for further research.

Keywords: *employee performance, digital transformation, individual readiness to change*

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mempunyai peranan penting untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Mutu pelayanan suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas dan jumlah tenaga kesehatan yang dimiliki rumah sakit tersebut (Ardita & Suwandana, 2022). Oleh karena itu, kinerja pegawai di rumah sakit adalah salah satu faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Alcácer & Cruz-Machado, 2019).

Kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian tujuan utama peran pekerjaan, dan merupakan hasil akhir dari seluruh aktivitas yang ada yang menggunakan seluruh sumber daya yang ada guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Azzuhri, 2016). Kinerja yang baik merupakan kombinasi efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia, serta tingkat pencapaian dan efektivitas yang tinggi, berdasarkan pelaksanaan tugas pokok yang dipercayakan pekerja kepada mereka dalam pekerjaannya, baik sebagai dokter, perawat, teknisi, atau administrator (Al-Otaibi, 2020). Dengan kata lain, kinerja adalah pemenuhan tugas dan tanggung jawab kerja oleh karyawan, dengan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia, selain hasil dari tindakan atau hasil yang dicapai.

Di rumah sakit, transformasi digital melibatkan penggunaan teknologi seperti sistem informasi kesehatan, rekam medis elektronik, telemedicine, dan otomatisasi berbagai proses (Dethine, Enjolras, & Monticolo, 2020). Tujuan utama dari transformasi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat akses informasi pasien, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, perubahan ini juga menciptakan tantangan dalam hal adaptasi dan kinerja pegawai rumah sakit.

Temuan penelitian dari Alanizan (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam profesinya. Kinerja karyawan di perusahaan meningkat berkat keterampilan dan pemahaman mereka tentang transformasi digital. Terdapat bukti bahwa digitalisasi meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sehubungan dengan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan dengan menerapkan transformasi digital dalam budaya organisasi rumah sakit, tujuan tersebut dapat tercapai.

Selain transformasi digital, peran Individual Readiness to Change (IRTC) juga menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan. IRTC merupakan kesiapan seseorang untuk menerima atau menolak perubahan yang dilaksanakan oleh organisasi di tempat kerja. Kesiapan individu yang menerima akan berdampak positif terhadap perkembangan organisasi (Faedlulloh et al., 2020; Ferdiansyah, & Tricahyono, 2023). Sebaliknya kesiapan individu yang menolak akan menghambat perkembangan organisasi karena kesiapan individu memegang peranan penting dalam keberhasilan perubahan yang dilaksanakan (Siswanto & Haryati, 2020). Kemampuan individu dalam menghadapi perubahan ini dapat memengaruhi efektivitas implementasi teknologi digital dan pada akhirnya, kinerja organisasi.

Ketika rumah sakit memasuki era transformasi digital yang semakin pesat, peran individu dalam organisasi, termasuk pegawai rumah sakit, menjadi sangat penting dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks ini, konsep IRTC muncul sebagai faktor kunci yang memengaruhi sejauh mana pegawai dapat beradaptasi dan berkinerja optimal dalam

lingkungan yang semakin digital. Pegawai yang memiliki tingkat IRTC yang tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan sistem informasi kesehatan, rekam medis elektronik, telemedicine, dan berbagai teknologi lainnya yang digunakan dalam pelayanan kesehatan. Namun, IRTC juga dapat menjadi tantangan, terutama bagi pegawai yang kurang memiliki pengalaman dengan teknologi atau yang merasa takut terhadap perubahan. Tingkat IRTC yang rendah dapat menghambat adopsi teknologi baru dan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Rumah Sakit Moewardi Surakarta, sebagai rumah sakit daerah yang melayani berbagai kebutuhan kesehatan masyarakat, juga telah mengalami dampak dari transformasi digital dalam berbagai aspek operasionalnya. Penggunaan teknologi digital telah merasuki berbagai aspek seperti pengelolaan data pasien, rekam medis elektronik, dan penggunaan sistem manajemen pasien yang terotomatisasi. Meskipun berbagai teknologi ini telah diadopsi, belum jelas sejauh mana pengaruh transformasi digital dan IRTC terhadap kinerja pegawai di RS Moewardi Surakarta. Kinerja pegawai yang optimal sangat relevan karena berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien dan pengelolaan rumah sakit secara keseluruhan.

Gap penelitian yang terdapat di Rumah Sakit Moewardi Surakarta adalah ketidakjelasan dalam pemahaman pengaruh transformasi digital dan individual readiness to change (IRTC) terhadap kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Meskipun terdapat banyak penelitian tentang kinerja pegawai di rumah sakit secara umum, hanya sedikit yang telah difokuskan pada konteks khusus Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Keterbatasan penelitian sebelumnya menyebabkan kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana transformasi digital di rumah sakit ini memengaruhi kinerja pegawai dan sejauh mana peran IRTC mereka dalam menghadapi perubahan tersebut. Penelitian yang lebih spesifik dan berfokus pada Rumah Sakit Moewardi Surakarta akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang unik dalam rumah sakit ini yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan wawasan yang lebih relevan bagi manajemen rumah sakit dalam mengambil keputusan yang tepat terkait transformasi digital dan pengembangan kompetensi pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana transformasi digital dan IRTC dapat membentuk kinerja pegawai di Rumah Sakit Moewardi Surakarta. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan strategis terkait dengan investasi dalam teknologi digital dan pengembangan kompetensi individu pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang diperoleh diproses dengan angka-angka untuk menghasilkan informasi terstruktur. Data kuantitatif ini kemudian diolah dan dianalisis berdasarkan teori yang relevan untuk menguji pengaruh transformasi digital dan Individual Readiness to Change (IRTC) terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Moewardi Kota Surakarta yang berjumlah 2.402 orang.

Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria tertentu yang dianggap dapat mewakili populasi. Penghitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan persentase batas toleransi kesalahan sebesar 10%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup, di mana responden menjawab

pertanyaan yang sudah disediakan. Kuesioner meliputi aspek kinerja pegawai, transformasi digital, dan IRTC, dengan skala Likert 1 hingga 5 poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju) Data dianalisis menggunakan statistik parametrik dan diolah dengan program SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Squares). Lokasi dan waktu penelitian dilakukan di Rumah Sakit Moewardi Surakarta, selama tiga bulan dari observasi hingga pembuatan laporan hasil data dan kesimpulan.

Metode ini dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai hubungan antara transformasi digital, IRTC, dan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas kuesioner. Hasil analisis data akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan menggunakan nilai probabilitas dan uji statistik untuk menilai signifikansi variabel- variabel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

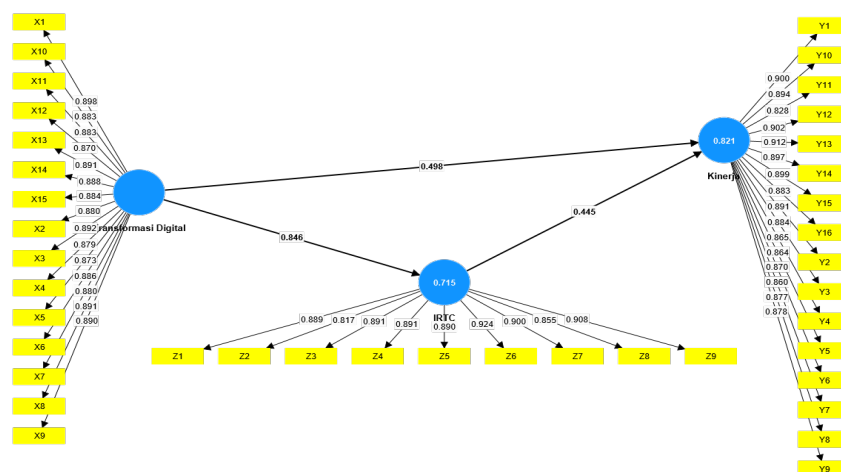
Analisis statistik deskriptif ialah analisis yang memberikan sebuah gambaran variabel yang diteliti secara individual yang dapat dilihat dari nilai mean, maksimum, minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2018). Statistik deskriptif adalah untuk menggambarkan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai data penelitian berupa deskripsi responden mengenai jenis kelamin serta deskripsi hasil kuesioner mengenai variabel akuntabilitas kinerja, perencanaan anggaran berbasis kinerja, pengendalian internal, sistem pelaporan, dan budaya organisasi.

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi Model Pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan dengan uji convergent validity, discriminant validity, dan realibility composite. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut.

1) Convergent Validity

Uji validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Validitas konvergen digunakan untuk mengukur korelasi antara skor item dengan skor konstruk, semakin tinggi korelasi semakin baik validitas datanya, validitas konvergen. Validitas konvergen dikatakan baik jika Muatan faktor standarnya (standardized loading factors $\geq 0,70$).



Gambar 1. Diagram *standardized loading factors*

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator pernyataan dinyatakan valid karena nilainya *standardized loading factors* $\geq 0,70$. Sehingga model dapat dilanjutkan. Atau lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Nilai *standardized loading factors*

	IRTC	Kinerja	Transformasi Digital
X1			0.898
X10			0.883
X11			0.883
X12			0.87
X13			0.891
X14			0.888
X15			0.884
X2			0.88
X3			0.892
X4			0.879
X5			0.873
X6			0.886
X7			0.88
X8			0.891
X9			0.89
Y1		0.9	
Y10		0.894	
Y11		0.828	
Y12		0.902	
Y13		0.912	
Y14		0.897	
Y15		0.899	
Y16		0.883	
Y2		0.891	
Y3		0.884	
Y4		0.865	
Y5		0.864	
Y6		0.87	
Y7		0.86	
Y8		0.877	
Y9		0.878	
Z1	0.889		
Z2	0.817		
Z3	0.891		
Z4	0.891		
Z5	0.89		
Z6	0.924		
Z7	0.9		
Z8	0.855		
Z9	0.908		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator pernyataan dinyatakan valid karena nilainya standardized loading factors $\geq 0,70$. Sehingga model dapat dilanjutkan.

2) Discriminant Validity (Cross Loading)

Uji validitas deskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dapat menjadi indikator dari model yang mempunyai discriminant validity yang baik. Pada penelitian ini discriminant validity dengan melihat nilai dari heterotrait- monotrait ratio (HTMT $< 0,9$).

Tabel 2. Nilai HTMT

Discriminant validity – Heterotrait – Monotrait rasion (HTMT) – Matrix			
	IRTC	Kinerja	Transformasi Digital
IRTC			
Kinerja	0.889		
Transformasi Digital	0.868	0.891	

Berdasarkan hasil nilai HTMT seluruh variabel memiliki nilai HTMT $< 0,9$ oleh karena itu variabel pada penelitian ini telah valid secara diskriminan

3) Composite Reliability

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha, Composite Reliability dan AVE. Indikator instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien Cronbach Alpha ≥ 0.70 , Composite Reliability ≥ 0.70 dan AVE ≥ 0.6 .

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Construct reliability and validity – Overview				
	Cronbach's alpha	Composited reliability (rho_a)	Composited reliability (rho_c)	Average variance extrctated (AVE)
IRTC	0.965	0.966	0.970	0.784
Kinerja	0.981	0.981	0.982	0.777
Transformasi Digital	0.980	0.980	0.982	0.783

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa koefisien alpha (cronbach alpha) memiliki nilai di atas 0,70 Composite Reliability $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,6$. maka dapat dijelaskan bahwa variabel penelitian telah reliabel sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian.

4) Evaluasi Kriteria Ketepatan Model

Tujuan pengujian ini adalah untuk menilai kecocokan model dari diagram yang ditunjukkan pada Gambar 1. Hasil perhitungan model SEM PLS menghasilkan indeks goodness of fit sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Indeks Goodness of Fit

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.033	0.033
d ULS	0.918	0.918
d G	1.465	1.465
Chi-square	1415.055	1415.055
NFI	0.875	0.875

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai NFI sebesar 0,875 berarti 87,5% model telah fit, dan nilai SRMR sebesar 0,033 berada di bawah 0,1. Berdasarkan kedua kriteria ketepatan model yang telah dianalis, maka disimpulkan bahwa model dinyatakan model sudah fit.

Tabel 5. R-Square Overview

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
IRTC	0.715	0.714
Kinerja	0.821	0.819

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian ini diperoleh R square untuk IRTC sebesar 0,714 atau 71,4% dan Nilai R square untuk Kinerja 0,819 atau 81,9%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ditunjukkan dengan satu anak panah pada diagram dan sesuai dengan hipotesis yang diberikan. Pengaruh langsung pada model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Langsung

Specific indirect effects – mean, STDEV, T Values, p values					
	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (Io/STDEVI)	P values
IRTC -> Kinerja	0.445	0.444	0.120	3.716	0.000
Transformasi Digital -> IRTC	0.846	0.844	0.038	22.269	0.000
Transformasi Digital -> Kinerja	0.469	0.499	0.119	4.186	0.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung Transformasi Digital terhadap Kinerja adalah sebesar 0,498 yang artinya jika Transformasi Digital meningkat satu satuan unit maka Kinerja dapat meningkat sebesar 49,8%. Pengaruh ini bersifat positif. (H1 diterima)
- 2) IRTC berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung IRTC terhadap Kinerja adalah sebesar 0,445 yang artinya jika IRTC meningkat satu satuan unit maka Kinerja dapat meningkat sebesar 44,5%. Pengaruh ini bersifat positif. (H2 Diterima).

- 3) Transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung Transformasi Digital terhadap IRTC adalah sebesar 0,846 yang artinya jika Transformasi Digital meningkat satu satuan unit maka IRTC dapat meningkat sebesar 84,6%. Pengaruh ini bersifat positif. (H3 Diterima).

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Specific indirect effects – mean, STDEV, T Values, p values					
	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (Io/STDEVI)	P values
Transformasi Digital -> IRTC -> Kinerja	0.377	0.374	0.102	3.675	0.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependen dengan hasil sebagai berikut:

- 4) Transformasi digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh tidak langsung Transformasi digital terhadap kinerja adalah sebesar 0,377 yang artinya jika transformasi digital meningkat satu satuan unit maka secara tidak langsung Kinerja dapat meningkat sebesar 37,7%. Pengaruh ini bersifat positif. (H4 Diterima)

Pembahasan

Transformasi digital adalah organisasi untuk memanfaatkan teknologi demi meningkatkan efisiensi internal dan daya saing eksternal, sementara pegawai juga harus mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan dukungan teknologi digital. Transformasi digital dicirikan dengan adanya perubahan dan transformasi yang digerakkan dan dibangun di atas fondasi teknologi. Dalam sebuah perusahaan atau lembaga, transformasi digital didefinisikan sebagai pergeseran organisasi menuju platform data besar, analitik, komputasi awan, seluler, dan media sosial. Saat ini, lingkungan pelayanan publik menyaksikan perubahan radikal pada lanskap pelayanan yang dipicu oleh munculnya inovasi dan layanan digital. Berbagai perusahaan dan kantor semakin mengadopsi berbagai peluang seperti analitik, data besar, komputasi awan, media sosial, dan platform seluler, dalam upaya membangun strategi layanan digital yang kompetitif dan menunjang kinerja karyawan (Rahadian et al., 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran penuh untuk mengendalikan dan mengembangkan teknologi guna mencapai peningkatan kualitas hidup semaksimal mungkin melalui berbagai dimensi yang ada. Karyawan, atau pegawai, sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, merupakan salah satu aset terpenting mereka untuk mencapai tujuan mereka. Tanpa adanya karyawan, teknologi tidak dapat bekerja dengan sendirinya. Dalam melaksanakan tugas- tugasnya, yang disertai dengan perkembangan transformasi digital yang terus terjadi, menyebabkan karyawan suatu institusi memiliki tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja. Meskipun stres kerja bukanlah fenomena baru, namun telah berkembang menjadi masalah manajemen utama di tempat kerja saat ini. Para manajer, perusahaan, dan penyedia layanan menyadari bahwa stres adalah masalah endemik yang dapat menimbulkan berbagai konsekuensi. Jika stres terjadi secara terus-menerus dan tak terkendali, hal ini dapat menyebabkan burnout dan dapat berakibat fatal bagi karyawan maupun perusahaan dan lembaga lainnya (Rahadian et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Moewardi yang berada di Kota Surakarta, Jl. Kolonel Sutarto No.132, Jebres, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Populasi

pada penelitian ini yaitu semua pegawai Rumah Sakit Moewardi Kota Surakarta berjumlah 2.402 orang pegawai. Sementara sampel penelitian pembagian jumlah pegawai dipilih berdasarkan instalasi yaitu instalasi rekam medis dan informasi kesehatan sebanyak 22 orang pegawai, instalasi gawat darurat sebanyak 33 orang pegawai, bagian organisasi dan kepegawaian sebanyak 55 orang pegawai, instalasi rawat jalan regular sebanyak 70 orang pegawai, dan bagian pendapatan sebanyak 20 orang pegawai.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian terhadap empat hipotesis yaitu

- 1) H1 : pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta
- 2) H2 : pengaruh Individual Readiness to Change (IRTC) terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta
- 3) H3 : pengaruh transformasi digital terhadap Individual Readiness to Change (IRTC) pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta
- 4) H4 : pengaruh transformasi digital terhadap kinerja dengan Individual Readiness to Change (IRTC) sebagai variable intervening pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta?

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta

Hasil penelitian menemukan bahwa Transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung Transformasi Digital terhadap Kinerja adalah sebesar 0,498 yang artinya jika Transformasi Digital meningkat satu satuan unit maka Kinerja dapat meningkat sebesar 49,8%. Hal tersebut menandakan bahwa H1 diterima, sehingga pengaruh ini bersifat positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Transformasi Digital yang terjadi di Rumah Sakit Moewardi Surakarta, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadian et al., (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara transformasi digital terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lumunon et al., (2021) yang menyatakan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UMKM Kuliner pada masa Covid-19 di Kota Manado. Karyawan pada akhirnya harus termotivasi dan berusaha beradaptasi dengan penggunaan digitalisasi dalam bisnisnya. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Oktafien et al. (2023) Human Resource Digital Transformation (HRDT) berpengaruh secara positif terhadap employee performance.

Transformasi Digital yang mencakup adopsi teknologi digital, pemanfaatan data, penggunaan platform digital, dan lain-lain, dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja para pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen Rumah Sakit Moewardi Surakarta perlu terus mendorong dan mendukung Transformasi Digital secara berkelanjutan. Upaya-upaya seperti peningkatan infrastruktur teknologi, pengembangan kompetensi digital pegawai, dan pengoptimalan penggunaan sistem informasi dan aplikasi digital dapat menjadi strategi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Transformasi Digital.

Pengaruh IRTC Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta

Hasil penelitian menemukan bahwa IRTC berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung IRTC terhadap Kinerja

adalah sebesar 0,445 yang artinya jika IRTC meningkat satu satuan unit maka Kinerja dapat meningkat sebesar 44,5%. Pengaruh ini bersifat positif. Hal tersebut menandakan bahwa H2 diterima, sehingga pengaruh ini bersifat positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan komprehensif sistem IRTC yang diterapkan di Rumah Sakit Moewardi Surakarta, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alanizan (2023) yang menyatakan transformasi digital dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam profesinya pada masa pandemi covid-19. Penelitian lain seperti (Asbari et al., 2021), (Siswanto & Haryati, 2020), (Syafri, 2023), dan (Ratnawati & Sugiharti, 2023) juga membuktikan bahwa individual readiness to change (IRTC) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sistem IRTC yang mencakup pemberian insentif, remunerasi, tunjangan, dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, pihak manajemen Rumah Sakit Moewardi Surakarta perlu terus memprioritaskan dan menyempurnakan sistem IRTC. Upaya-upaya seperti peninjauan dan penyesuaian besaran insentif, remunerasi, dan tunjangan sesuai dengan beban kerja dan kinerja pegawai, serta pemberian kompensasi yang kompetitif dan adil dapat menjadi strategi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai melalui sistem IRTC yang efektif.

Pengaruh Transformasi Digital Terhadap IRTC Pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta

Hasil penelitian menemukan bahwa Transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung Transformasi Digital terhadap IRTC adalah sebesar 0,846 yang artinya jika Transformasi Digital meningkat satu satuan unit maka IRTC dapat meningkat sebesar 84,6%. Hal tersebut menandakan bahwa H3 diterima, sehingga pengaruh ini bersifat positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Transformasi Digital yang terjadi di Rumah Sakit Moewardi Surakarta, maka semakin baik dan komprehensif sistem IRTC yang dapat diterapkan. Transformasi Digital yang mencakup penggunaan teknologi digital, pemanfaatan data, dan peningkatan efisiensi proses kerja, dapat mendukung dan mempermudah pengelolaan sistem IRTC, sehingga mendorong peningkatan insentif, remunerasi, tunjangan, dan kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Oleh karena itu, pihak manajemen Rumah Sakit Moewardi Surakarta perlu terus mengembangkan dan mengoptimalkan Transformasi Digital di lingkungan organisasi. Upaya-upaya seperti investasi pada infrastruktur teknologi, digitalisasi proses bisnis, pengembangan sistem informasi sumber daya manusia, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi digital pegawai dapat menjadi strategi dalam meningkatkan IRTC melalui Transformasi Digital yang efektif.

Selain menemukan pengaruh secara langsung, penelitian ini juga menemukan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil ini ditemukan bahwa transformasi digital berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap Kinerja melalui IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh tidak langsung Transformasi digital terhadap kinerja adalah sebesar 0,377 yang artinya jika transformasi digital meningkat satu satuan unit maka secara tidak langsung Kinerja dapat meningkat sebesar 37,7%. Pengaruh ini bersifat positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Transformasi Digital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap IRTC, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung pada Kinerja Pegawai melalui peningkatan

sistem IRTC. Transformasi Digital yang efektif dapat mendukung pengembangan dan pengelolaan sistem IRTC yang lebih baik, seperti penentuan insentif, remunerasi, tunjangan, dan kompensasi yang lebih adil dan kompetitif. Pada gilirannya, sistem IRTC yang lebih baik akan memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, strategi pengembangan Transformasi Digital di Rumah Sakit Moewardi Surakarta tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan IRTC, tetapi juga secara tidak langsung dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Integrasi antara Transformasi Digital dan IRTC menjadi kunci dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai secara komprehensif.

Pengaruh Tidak Langsung Transformasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai melalui IRTC

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependen yang terjadi tidak secara langsung, melainkan melalui satu atau lebih variabel mediator atau intervening. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan pengaruh tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependen bahwa transformasi digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel IRTC sebagai mediator. Pengaruh tidak langsung Transformasi digital terhadap kinerja adalah sebesar 0,377 yang artinya jika transformasi digital meningkat satu satuan unit maka secara tidak langsung Kinerja dapat meningkat sebesar 37,7%. Pengaruh ini bersifat positif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi digital tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memiliki peran tidak langsung melalui IRTC. Peningkatan transformasi digital akan mendorong peningkatan IRTC, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara transformasi digital, IRTC, dan kinerja dalam konteks penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnawati dan Waskito (2024) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel transformasi digital terhadap variabel kinerja karyawan, kemudian keterlibatan karyawan memediasi pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung Transformasi Digital terhadap Kinerja adalah sebesar 0,498 yang artinya jika Transformasi Digital meningkat satu satuan unit maka Kinerja dapat meningkat sebesar 49,8%. Hal tersebut menandakan bahwa H1 diterima, sehingga pengaruh ini bersifat positif, (2) IRTC berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung IRTC terhadap Kinerja adalah sebesar 0,445 yang artinya jika IRTC meningkat satu satuan unit maka Kinerja dapat meningkat sebesar 44,5%. Pengaruh ini bersifat positif. Hal tersebut menandakan bahwa H2 diterima, sehingga pengaruh ini bersifat positif, (3) Transformasi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Pengaruh langsung Transformasi Digital terhadap IRTC adalah sebesar 0,846 yang artinya jika Transformasi Digital meningkat satu satuan unit maka IRTC dapat meningkat sebesar

84,6%. Hal tersebut menandakan bahwa H3 diterima, sehingga pengaruh ini bersifat positif, dan (4) ditemukan pengaruh tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependen bahwa transformasi digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui IRTC terlihat dari p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel IRTC sebagai mediator. Pengaruh tidak langsung Transformasi digital terhadap kinerja adalah sebesar 0,377 yang artinya jika transformasi digital meningkat satu satuan unit maka secara tidak langsung Kinerja dapat meningkat sebesar 37,7%. Pengaruh ini bersifat positif.

BIBLIOGRAFI

- Al-Otaibi, R. G. A.-H. (2020). The impact of work-life quality on staff performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(02), 107.
- Alanizan, S. (2023). The Effectiveness of Digital Transformation on Employee Performance (During The Covid-19 Pandemic). *International Journal of Entrepreneurship*, 27(1), 1–8.
- Alcácer, V., & Cruz-Machado, V. (2019). Scanning the Industry 4.0: A Literature Review on Technologies for Manufacturing Systems. *Engineering Science and Technology, an International Journal*, 22(3), 899–919. <https://doi.org/10.1016/j.jestch.2019.01.006>
- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 15–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1618>
- Asbari, M., Dylmoon Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74–85. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.12>
- Azzuhri, M. (2016). Intervensi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Dampaknya terhadap Kesiapan Sivitas Akademika untuk Berubah. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 778–787. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.18>
- Dethine, B., Enjolras, M., & Monticolo, D. (2020). Digitalization and SMEs' Export Management: Impacts on Resources and Capabilities. *Technology Innovation Management Review*, 10(4), 18–34. <https://doi.org/10.22215/timreview/1344>
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Birokrasi dan Revolusi Industri 4.0: Mencegah Smart ASN menjadi Mitos dalam Agenda Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.736>
- Ferdiansyah, M., & Trichayono, D. (2023). Identifikasi Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Transformasi Digital Pada UMKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1583–1595. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3194>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Lumunon, D. F., Massie, J. D., & Trang, I. (2021). The Effect of Training, Digital Transformation, and Work Motivation on Employee Performance during the

- Covid-19 Period: A Study on Culinary UMKM Employees in Manado City. *Central Asian Journal of Literature, Philosophy and Culture*, 2(8), 22–37. <https://doi.org/10.47494/cajlp.v2i8.190>
- Oktafien, S., Kowara, Y., Endang, C., & Anggiani, S. (2023). Pengaruh Human Resource Digital Transformation, Emotional Intelligence dan Career Development terhadap Employee Performance Pegawai ASN Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung yang Dimediasi oleh Organizational Culture. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4438–4449. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2146>
- Rahadian, M. I., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2020). Building Employee Performance Based on Compensation and Work Training With Variables of Work Satisfaction (Performance Analysis of PT. Harapan Abadi Employees). *Journal of Accounting and Finance Management*, 1(4), 160–183. <https://doi.org/10.38035/jafm.v1i2.22>
- Ratnawati, I., & Sugiharti, R. R. (2023). The Moderating Role of Readiness for Change on the Effect of Transformational Leadership and Compensation Satisfaction on Employee Performance: Evidence From Post-Acquisition Companies. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 9–23. <https://doi.org/10.14710/dijb.6.1.2023.9-23>
- Siswanto, S., & Haryati, E. (2020). The Role of Individual Readiness To Change on The Influence of Organizational Culture Change and Motivation on Employee Performance of PT. Angkasa Pura I (Persero) in The Pandemic of Covid- 19. *1st International Conference on Business and Social Sciences*, 994–1005.
- Syafril, Z. (2023). A Study of Factors Influencing Employee's Readiness for Change. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 14(2). <https://doi.org/10.33701/jtp.v14i2.3078>.

Copyright holder:

Adelia Yuantika, Rudy Pramono (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

