

PENERAPAN DIGITAL TRANSFORMATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT PUSRI PALEMBANG

Zakia Putri Tiara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

zakiatiara2004@gmail.com

Teknologi sudah sangat maju di zaman sekarang, melihat perkembangan teknologi yang kian maju, berpengaruh besar pada perubahan cara pemerintah menyediakan layanan publik. Sistem informasi yang lambat juga menjadi permasalahan pada pelayanan rumah sakit ini dalam mengkonfirmasi pendaftaran berobat pada pasien sehingga pasien yang berobat harus menunggu dalam waktu yang cukup lama untuk mendapatkan nomor antrian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Penerapan *Digital Transformation* meningkatkan Kinerja pegawai di Rumah Sakit Pusri Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menggunakan data non-numerik, seperti observasi, studi pustaka, dokumentasi, dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Pusri Palembang sudah menerapkan sistem informasi manajemen rumah sakit yang disebut NUHA dan *e-medical record* meskipun sistem ini sangat membantu dalam pekerjaan pegawai menjadi lebih efektif, efisien dan akurat.

Kata kunci : Penerapan, *Digital Transformation*

PENDAHULUAN

Melihat perkembangan teknologi yang kian maju, berpengaruh besar pada perubahan cara pemerintah menyediakan layanan publik. Hal ini membuat perubahan dalam aspek kesehatan salah satunya rumah sakit. WHO menyatakan bahwa “Rumah sakit dalam suatu bagian menyeluruh dari organisasi sosial dan medis, yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya, rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan untuk penelitian bio-psiko-sosioekonomi-budaya”. UU.No.44 Tahun 2009;

Rumah sakit adalah institusi pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Organisasi rumah sakit merupakan organisasi yang unik dan kompleks. Unik karena di rumah sakit terdapat suatu proses yang menghasilkan jasa perhotelan sekaligus jasa medik, perawatan dalam bentuk pelayanan kepada pasien yang melakukan rawat inap maupun rawat jalan. Kompleks karena terdapat permasalahan yang sangat rumit dimana rumah sakit merupakan organisasi padat karya dengan latar belakang pendidikan yang beragam didalamnya terdapat berbagai macam fasilitas pengobatan dan peralatan dan yang dihadapi pun adalah orang-orang yang beremosi labil dan tegang emosional karena sedang dalam keadaan sakit, termasuk

keluarga pasien. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelayanan rumah sakit lebih kompleks daripada sebuah hotel. Hal ini dapat terbantu dengan adanya kemajuan dari teknologi yang ada, *Digital transformation* mengambil peran utama pada penerapan teknologi terbaru, di mana membuat perubahan mendasar dalam cara berpikir dan bekerja. Tentunya dengan *Digital transformation* dapat mempermudah kehidupan sehari-hari terutama dalam bidang kesehatan juga pelayanan rumah sakit.

Digital transformation dapat diartikan sebagai penerapan teknologi ke dalam suatu pekerjaan untuk mempermudah dan menambah efisiensi proses yang berlangsung, hal ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. *Digital transformation* adalah proses di mana perusahaan menggunakan teknologi untuk meningkatkan interaksi dengan pelanggan, memperbaiki efisiensi operasional, dan memberdayakan karyawan. Ini melibatkan penggunaan alat digital, seperti analitik data dan kecerdasan buatan, untuk lebih memahami apa yang diinginkan pelanggan, sehingga perusahaan dapat memberikan pengalaman yang lebih sesuai. Selain itu, transformasi ini juga bertujuan untuk memperbaiki proses internal, seperti mengotomatiskan tugas-tugas rutin dan menerapkan sistem manajemen yang lebih baik, yang bisa meminimalisir tingkat kesalahan dan meningkatkan produktivitas. Dengan memberikan pelatihan dan akses teknologi kepada karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, sehingga

menghasilkan hasil yang lebih baik dan berkelanjutan(Naveen Kumar 2022).

Digital transformation menjadi sebuah tuntutan yang tidak dapat dihindari oleh berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Rumah sakit sebagai institusi kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan medis kepada masyarakat perlu beradaptasi dengan perubahan ini untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan. *Digital transformation* mencakup penerapan teknologi digital dalam semua aspek operasional dan manajerial rumah sakit. Tidak hanya melibatkan penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak, tetapi juga perubahan dalam budaya organisasi dan cara kerja pegawai. Dengan adanya teknologi informasi yang canggih, seperti sistem manajemen rumah sakit dan layanan kesehatan, proses administrasi, komunikasi, dan interaksi dengan pasien dapat ditingkatkan secara signifikan.

Digital transformation bukan hanya tentang teknologi. Itu terjadi di persimpangan orang, bisnis dan teknologi yang dipandu oleh strategi bisnis yang lebih luas. Perubahan ini hadir ketika organisasi dapat secara efektif menggunakan data yang dibuat oleh atau melalui teknologi dengan cara yang memungkinkan perubahan bisnis terjadi secara dinamis.

Penerapan *Digital transformation* di rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional, meminimalisir kesalahan, serta mempercepat proses

pelayanan. Ini berkaitan dengan kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017:9). Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Semakin majunya teknologi yang diterapkan dalam proses bekerja dapat menunjang kinerja karyawan karena dapat meminimalisir adanya kesalahan juga mempercepat proses sehingga menjadi lebih efektif dan efisien. Seiring dengan meningkatnya harapan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang cepat dan berkualitas, rumah sakit dituntut untuk tidak hanya berfokus pada aspek medis, tetapi juga pada kenyamanan pasien dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami tantangan dan peluang yang dihadapi dalam penerapan *Digital transformation* untuk mencapai tujuan tersebut.

Seperti yang dilihat Rumah Sakit Pusri adalah salah satu rumah sakit yang terletak di kota Palembang, Sumatera Selatan. Rumah sakit ini dikenal sebagai fasilitas kesehatan yang menyediakan berbagai layanan medis, termasuk perawatan umum, bedah, dan spesialis. Rumah sakit Pusri juga sering kali menjadi pilihan bagi masyarakat sekitar karena reputasinya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terdekat. Rumah sakit ini Memberikan pelayanan kesehatan kepada

karyawan/pensiunan/keluarga PT Pusri dan anak perusahaannya serta masyarakat umum. Banyaknya masyarakat yang berobat di rumah sakit ini menuntut Rumah Sakit Pusri untuk cepat tanggap dalam melaksanakan pelayanan kepada yang mereka yang membutuhkan. Namun sistem informasi yang lamban menjadi permasalahan pada pelayanan rumah sakit ini dalam mengkonfirmasi pendaftaran berobat pada pasien sehingga pasien yang berobat harus menunggu dalam waktu yang cukup lama untuk mendapatkan nomor antrean, jika budaya organisasi tidak mendukung inovasi, karyawan cenderung kesulitan dalam mengadopsi sistem baru. Posisi ini membuat pihak rumah sakit merubah budaya pelayanan dengan mulai menerapkan *digital transformation* untuk menunjang kinerja pegawai rumah sakit agar dapat lebih baik. Namun dengan adanya transformasi digital ini juga dapat menghadirkan permasalahan seperti, keamanan data pasien yang dapat mengancam sistem informasi jika sistem tersebut tidak memiliki perlindungan yang cukup baik, perubahan ini juga mempengaruhi adaptasi sumber daya manusia juga masyarakat terhadap teknologi sehingga perlu diadakannya pelatihan untuk para pekerja juga masyarakat perubahan sistem kedigital ini memerlukan biaya besar untuk perangkat keras, perangkat lunak, pelatihan staff, juga keperluan lainnya terkait hal tersebut. Semua permasalahan ini memerlukan strategi yang matang dalam implementasi *transformasi digital* agar manfaatnya bisa maksimal tanpa mengganggu pelayanan kesehatan yang akan berpengaruh juga kepada kualitas,

kuantitas, tanggung jawab juga pelaksanaan tugas karyawan. Kondisi ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Penerapan Digital transformation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di rumah Sakit Pusri Palembang”**. di rumah sakit Pusri Palembang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah yang didapatkan yaitu, bagaimana penerapan *Digital transformation* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Pusri Palembang ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa Penerapan *Digital transformation* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Pusri Palembang.

Pengertian Digital transformation

Perkembangan teknologi berhubungan erat dengan kebutuhan masyarakat dalam memperoleh informasi, adanya *Digital transformation* menjadikan perolehan informasi dapat diakses secara cepat dan akurat. Perkembangan teknologi ini menuntut banyak sektor untuk mampu beradaptasi dengan perubahan ini agar lebih mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat yang terus berkembang.

Digital transformation adalah proses yang melibatkan integrasi teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan termasuk ekonomi,

sosial, politik. Proses ini tidak hanya sekedar mengadopsi baru tapi juga mencakup perubahan mendalam dari cara berorganisasi, individu, dan cara masyarakat berinteraksi (Yosafa Luluk 2024) .

Vial dalam Soetam Rizky Wicaksono (2024) *Digital transformation* melibatkan tidak hanya adopsi teknologi baru, tetapi juga perubahan signifikan dalam struktur organisasi budaya dan proses bisnis. Proses ini mencakup perubahan model bisnis, inovasi produk dan layanan serta peningkatan efisiensi operasional. *Digital transformation* juga sering kali berarti pembaruan strategi dan organisasi untuk lebih selaras dengan lingkungan digital yang sering berkembang (Vial 2021).

Adapun Wasterman dalam Soetam Rizky Wicaksono (2024) menegaskan dalam proses ini, teknologi digital seperti media sosial, analisis data besar dan komputasi akan dimanfaatkan untuk menciptakan model bisnis baru, meningkatkan operasional dan meningkatkan interaksi dengan pelanggan.

Faktor pendorong terjadinya Digital transformation

Digital transformation adalah proses mengubah cara kerja lembaga atau organisasi dengan menggunakan teknologi digital ke dalam proses kerja, kegiatan bisnis, pengembangan kapabilitas digital, kegiatan bisnis, dan penggunaan data untuk membuat keputusan yang lebih baik. *Digital transformation* bertujuan untuk meningkatkan daya saing, efisiensi dan inovasi dalam organisasi yang

menjadikan sesuatu menjadi lebih responsif terhadap sesuatu (Bangun Triharyanto 2024).

Habraken (2018) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya suatu transformasi yaitu :

1. Kebutuhan pokok masyarakat, ini merupakan keinginan individu memenuhi hal yang mendasar dalam kehidupan sehari-hari yang sangat penting untuk memastikan kualitas hidup yang baik dan stabilitas sosial dalam masyarakat.
2. Perubahan pola gaya hidup, merupakan perubahan dalam kebiasaan dan yang tercipta oleh pengaruh yang muncul dari lingkungan sosial yang dapat mencakup berbagai aspek.
3. Pengaruh teknologi, berarti dampak atau efek yang ditimbulkan dalam pengembangan dan penggunaan teknologi di berbagai aspek kehidupan.

Dari beberapa faktor di atas menjelaskan bahwa *Digital transformation* sangat menguasai banyak perubahan pada aspek-aspek terkait, perubahan ini membawa kehidupan yang lebih mudah bagi masyarakat luas contohnya dalam pendidikan, kesehatan, dan lain sebagainya.

Tujuan *Digital transformation*

Dyah dan Agustina (2024) mengemukakan bahwa tujuan *Digital transformation* adalah untuk memperbaiki dan memperkuat proses bisnis membantu memenuhi kebutuhan pelanggan dan masyarakat, serta memajukan

perekonomian dan masyarakat secara keseluruhan .

Tujuan utama dari *Digital transformation* adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi bisnis, *Digital transformation* membantu mempercepat dan mempermudah proses bisnis seperti otomatisasi proses, pemrosesan data, dan kolaborasi antar tim. *Digital transformation* juga dapat membantu meminimalisir biaya dan mempercepat waktu pemrosesan.
2. Pengalaman pelanggan yang baik, Transformasi digital dapat dilakukan dengan meningkatkan pelayanan, membuat proses bisnis lebih cepat, mudah dan efisien, dan memastikan bahwa pelanggan menerima layanan yang tepat waktu dan sesuai harapan. Hal ini membuat transformasi digital membantu perusahaan dan industri untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan yang nantinya hal ini juga berdampak pada peningkatan loyalitas dan kepuasan pelanggan
3. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, *Digital transformation* dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas dengan otomatisasi proses, pemrosesan data yang lebih cepat dan kolaborasi antar tim yang lebih efisien.

Dalam mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu memperhatikan beberapa indikator, menurut Stich et al dalam Riduan (50:2024) ada tiga

indikator *Digital transformation* yaitu :

1. *Resources* (sumber daya) yaitu kekuatan struktural menggabungkan semua fisik aset seperti mesin , barang, bangunan dan infrastruktur lainnya dari sebuah perusahaan.
2. *Information system* (sistem informasi) berarti semua sistem aplikasi bisnis yang dikelola oleh IT departemen atau departemen lain.
3. Gabungan dari *culture* (budaya) dan *organization structure* (struktur organisasi) menjadi satu. Mewakili semua tindakan untuk mengatur kembali tugas, untuk mengembangkan orang dan berhasil mendorong perubahan digital.

Fungsi *Digital transformation*

1. Meningkatkan Efisiensi Operasional
Digital transformation membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi proses bisnis karena dapat mengurangi kesalahan manusia, mempercepat waktu produksi, menurunkan biaya operasional, mengoptimalkan proses bisnis, menyederhanakan proses penting terutama untuk tugas-tugas rutin serta meningkatkan produktivitas karyawan.
1. Mendorong Inovasi
Digital transformation dapat memfasilitasi dan mempercepat proses penciptaan serta pengembangan ide, produk, dan layanan baru. Dengan mengadopsi

teknologi digital, organisasi mendapatkan akses ke alat dan platform terbaru yang mendukung ide-ide baru untuk mengembangkan produk agar dapat meningkatkan daya saing.

2. Meningkatkan Pengalaman Pelanggan

Digital transformation dapat memperbaiki dan memperkaya cara pelanggan berinteraksi dengan suatu perusahaan atau instansi. Hal ini mencakup beberapa aspek terkait kemudahan akses, responsivitas, personalisasi dan sebagainya. Ini mempengaruhi peningkatan pengalaman pelanggan menciptakan hubungan yang lebih baik antara pelanggan dan perusahaan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

3. Memperkuat Keunggulan Kompetitif

Dengan mengimplementasikan teknologi baru, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, menghadirkan produk dan layanan yang lebih inovatif, serta meningkatkan pengalaman pelanggan. *Digital transformation* memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan membantu organisasi menemukan peluang baru dan mengoptimalkan strategi pemasaran. Selain itu, kemampuan untuk cepat berinovasi dan merespons umpan balik pelanggan membantu perusahaan tetap relevan dan mempertahankan keunggulan di pasar yang semakin kompetitif.

4. Mempercepat Pengambilan Keputusan

Digital transformation membantu perusahaan untuk mengambil keputusan dengan cepat

secara otomatis dalam proses pengumpulan dan pemrosesan data, organisasi mengurangi waktu yang diperlukan untuk mendapatkan informasi yang relevan sebelum membuat keputusan.

5. Membangun Budaya Inovasi

Digital transformation dapat menciptakan dan memperkuat lingkungan di dalam organisasi yang mendorong kreativitas dan ide-ide baru. Ini berarti bahwa dengan mengadopsi teknologi terbaru, karyawan menjadi lebih terbuka untuk berinovasi, berbagi ide, dan mencoba pendekatan baru tanpa takut gagal.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai

Kinerja merupakan akhir dari sebuah proses penilaian dari aktivitas kerja dalam waktu yang ditentukan yang berhubungan dengan tujuan awal ditetapkan. Kinerja pegawai sangat bergantung dalam bagaimana majunya sebuah perusahaan terkait suatu kualitas sumber daya manusia selama kegiatan kerja berlangsung.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tidak hanya mencakup penyelesaian tugas sesuai waktu, tetapi juga melibatkan standar kualitas yang tinggi, seperti akurasi, efisiensi, dan dampak dari pekerjaan tersebut terhadap tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan dan pengetahuan pegawai, dukungan dari

manajemen, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penilaian kinerja harus mempertimbangkan aspek-aspek ini untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kontribusi pegawai terhadap organisasi. Ini berarti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006).

Kinerja karyawan juga mengukur prestasi yang menunjukkan sejauh mana hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, pengelolaan sumber daya manusia menjadi krusial dan mencakup beberapa aspek penting. Pertama, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kedua, lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai dan budaya organisasi yang mendukung, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Ketiga, kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh, karena pemimpin yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, umpan balik konstruktif, dan dukungan emosional, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, integrasi dari ketiga elemen ini kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan merupakan kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir dalam Bala Tiyan (2020:13) menyatakan jika dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Kasmir (216:189), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan dan keahlian yang baik memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Orang yang terampil cenderung menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.
2. Pengetahuan, pengetahuan yang mendalam memungkinkan individu untuk membuat keputusan yang lebih baik dan tepat. Dengan informasi yang cukup, mereka dapat menganalisis situasi dan memilih solusi yang paling efektif.
3. Rancangan kerja, rancangan kerja yang baik memberikan kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab. Ini membantu individu memahami apa yang di harapkan dari mereka, mengurangi kebingungan dan meningkatkan fokus kerja.
4. Kepribadian, kepribadian tidak hanya mempengaruhi cara individu bekerja tetapi juga cara individu berinteraksi dengan rekan kerja dan mengatasi tantangan, individu yang ekstrovert mungkin lebih cocok untuk peran yang melibatkan interaksi sosial.
5. Motivasi kerja, individu yang termotivasi cenderung lebih produktif. Mereka lebih fokus dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
6. Kepemimpinan, sebab kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan tim dan organisasi.
7. Gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan motivasi anggota tim. Pemimpin yang mendengarkan dan menghargai masukan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi.
8. Budaya organisasi, budaya organisasi mencerminkan nilai dan keyakinan yang di anut oleh anggota. Ketika karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai tersebut, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi.
9. Kepuasan kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi. Rasa puas mendorong mereka untuk berkomitmen dan berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas.
10. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang positif memengaruhi kenyamanan fisik yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan, motivasi dan produktivitas karyawan.
11. Loyalitas, karyawan yang loyal cenderung memiliki

keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, keterikatan ini mendorong mereka untuk berkomitmen untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka.

12. Komitmen, karyawan yang berkomitmen menunjukkan dedikasi yang tinggi untuk berusaha lebih keras dan menyelesaikan tugas dengan baik.
13. Disiplin kerja, disiplin kerja membantu karyawan mematuhi prosedur dan kebijakan organisasi. Kepatuhan ini memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan untuk mengurangi kesalahan. Mink dalam Simbolon (2023:66) mengatakan bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki karakteristik, yaitu diantaranya :
 1. Berorientasi pada prestasi , seseorang yang berorientasi pada prestasi secara otomatis akan bekerja keras untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerjanya. Hal ini akan berimbas pada peningkatan kinerja yang dilakukan .
 2. Memiliki percaya diri, seseorang dengan kinerja tinggi tentu akan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajiban terkait pekerjaannya.
 3. Berpengendalian diri, berpengendalian diri yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan. Hal ini

berkaitan dengan kualitas dan tenggat waktu pelaksanaan kerja.

4. Kompetensi, seseorang yang memiliki kompetensi kerja tentu memahami dengan baik segala situasi dan kondisi pekerjaan, tugas dan kewajiban, serta kemampuan yang dimiliki guna menunaikan pekerjaan secara optimal.

Indikator kinerja

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) mengatakan bahwa mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain, kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna. Semakin sempurna maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, demikian juga sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas Kerja

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas seseorang. Dengan kata lain, kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan. Hal ini dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3) **Pelaksanaan Tugas**
Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4) **Tanggung Jawab**
Seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggungjawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses kerja juga sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Amanda Nur Cahyawati (2021:12) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja rumah sakit, yaitu sebagai berikut:

- a. *Input*, yang dapat mengukur pada bahan alat prosedur atau orang yang memberika pelayanan misalnya jumlah dokter, kelengkapan alat, prosedur tetap dan lain-lain.
- b. *Proses*, yang dapat mengukur perubahan pada saat pelayanan yang misalnya kecepatan pelayanan, pelayanan dengan ramah, ketepatan pelayanan, dan lain-lain.
- c. *Output*, yang menjadi tolok ukur pada hasil yang dicapai, misalnya, jumlah yang dilayani, jumlah pasien yang dioperasi, kebersihan ruangan.
- d. *Outcome*, yang menjadi tolok ukur dan merupakan dampak dari hasil pelayanan sebagai misalnya keluhan pasien yang merasa tidak

puas terhadap pelayanan dan lain-lain.

- e. *Benefit*, adalah tolok ukur dari keuntungan yang diperoleh pihak rumah sakit maupun penerima pelayanan atau pasien yang misal biaya pelayanan yang lebih murah, peningkatan pendapatan rumah sakit.
- f. *Impact*, adalah tolok ukur dampak pada lingkungan atau masyarakat luas.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja sebuah perusahaan merupakan sebuah kunci untuk menjadi efektif dan efisien. Jika tidak ada pengukuran berarti tidak bisa dikelola. Karena kinerja merujuk pada suatu hasil perilaku yang di nilai oleh beberapa kriteria atau standart mutu hasil kerja. Persoalan mutu terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan. Apabila perilaku memberikan hasil yang sesuai dengan standart atau kriteria yang di tetapkan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik dan sebaliknya. Ismail (2020) menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan berbagai kebijakan tentang sumber daya manusia.

Manfaat pengukuran kinerja

Dalam pemantauan kinerja karyawan terdapat pengukuran kinerja yang merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi sejauh mana individu, tim atau organisasi

berhasil mencapai tujuan. Pengukuran ini berfokus membandingkan hasil aktual dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ismail (2020) mengatakan bahwa adapun manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

a. Bagi pekerja

Dapat digunakan sebagai umpan balik tentang prestasi kerja selama ini. Dari hasil kerja karyawan akan dapat memahami kelebihan dan kelemahan yang ada pada dirinya, dan untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut

b. Bagi perusahaan

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan yang berkaitan dengan promosi jabatan, mutasi, penentuan gaji dan kompensasi yang lebih objektif, demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), untuk mengidentifikasi kebutuhan *training*.

Deasler (2014) berpendapat bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Pada intinya, penilaian kinerja selalu melibatkan beberapa proses sebagai berikut :

a. Menetapkan standar kerja, yaitu memberikan acuan atau patokan yang harus dipenuhi terkait kriteria, prosedur dan harapan akan kualitas, kuantitas, waktu dan cara kerja untuk memastikan pekerjaan dilakukan secara konsisten, efisien, dan sesuai dengan target yang diinginkan. dengan adanya standar kerja dapat membantu menjaga kualitas hasil kerja yang seragam pada setiap karyawan.

b. Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar, yang mencakup beberapa aspek seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, juga ketepatan waktu untuk mengevaluasi sejauh mana hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tujuan.

c. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja diatas standar, umpan balik ini dapat dilakukan dengan cara yang memotivasi dan membangun agar karyawan mampu berkembang sesuai dengan kemampuan dirinya, dengan itu karyawan dapat terus maju tanpa adanya rasa paksaan ataupun tekanan.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Pemilihan metode ini bertujuan untuk memahami dan mengeksplorasi secara mendalam mengenai penerapan *digital transformation* dilingkungan rumah sakit Pusri , sehingga memperoleh pemahaman yang mendalamakan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif karena berfokus pada objek alamiah. penelitian ini berpacu pada kata-kata dan penyampaian secara langsung lewat kalimat deskripsi terhadap fenomena yang terjadi.

Metode ini melibatkan observasi dan analisis, yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi pegawai dalam beradaptasi dengan teknologi baru , serta bagaimana hal

tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi layanan di rumah sakit Pusri. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam merancang strategi transformasi digital yang lebih efektif.

Definisi Konsep

Definisi Konsep adalah sekumpulan gagasan atau ide yang sempurna dan bermakna merupakan abstrak entitas mental yang universal dimana mereka bisa diterapkan merata untuk setiap ekstensinya sehingga konsep membawa suatu arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama dan membentuk suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal atau persoalan yang dirumuskan Untuk mengetahui batasan yang lebih jelas masing-masing konsep yang akan diteliti maka harus menggunakan definisi dari beberapa konsep yang digunakan sesuai dengan apa yang ditentukan.

1. *Digital transformation* adalah penerapan teknologi kedalam suatu pekerjaan dalam Rumah Sakit Pusri untuk mempermudah dan menambah efisiensi proses yang berlangsung yang memicu perubahan signifikan melalui kombinasi teknologi informasi, komputasi, komunikasi dan konektivitas perubahan ini berpengaruh pada hasil akhir yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai selama masa kerja oleh pegawai Rumah Sakit Pusri dalam masa bekerja dengan batas waktu yang ditentukan.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Agar tidak terjadi kesalahpahaman pada variabel yang penulis teliti, maka dibatasi pada masalah “Penerapan *Digital transformation* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Pusri Palembang”. Dibawah ini disajikan definisi operasional yaitu dalam tabel berikut ini:

Konsep	Indikator-indikator
<i>Digital transformation</i> Menurut Stich et al dalam Riduan (50:2024) :	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Resources</i> (sumber daya) 2. <i>Information system</i> (sistem informasi) 3. <i>Culture & Structure Organization</i> (budaya & struktur organisasi)
Kinerja Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang memberikan informasi atau data kepada peneliti. Informan biasanya memiliki pengetahuan atau

pengalaman khusus terkait topik yang sedang diteliti, informan memberikan wawasan yang mendalam, perpektif pribadi, atau fakta yang relevan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan kunci dan informan biasa. Informan kunci yaitu informan yang mengetahui secara mendalam terkait permasalahan yang diteliti, sedangkan informan biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan.

No	Sumber Keterangan	Nama	Jumlah
1.	Junior Supervisor Teknologi Informasi	Apriandi Lutharjo,A.md	1
2.	Junior Supervisor Proklet Unit Kerja Sekretariat Humas & Protokoler	Ade Sepfaliani,B.Sc	1
3.	Manager Sekretariat Humas & Prokoler Unit Kerja Sekretariat Humas & Prokotoler	Diah Dwi Anugerah,S.E.,M. M	1
4.	Kepala Seksi SDM	Meini Aryanti, A.Md	1
5.	Kepala Urusan Hubungan pelanggan & PKRS	Akhmad Yani Oni,S.E	1
6.	Masyarakat Umum	Ina & Kartika Apriyanti	2
Total :			7

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

1. Observasi, yaitu melakukan pngamatan langsung terhadap bagaimana penerapan digital transformation di rumah sakit Pusri dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada, metode ini dilakukan dengan mengamati

dsecara sistematis objek atau peristiwa yang terjadi.

2. Wawancara, yaitu pengumpulan data melibatkan interkasi langsung antara peneliti dan iforman untuk mengetahui teknologi apa aja yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit Pusri Palembang, wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur.
3. Studi pustaka, yaitu usaha untuk mencari informasi relvan terkait topik yang akan diteliti studi pustaka dilakukan dengan cara mencatat dan mengelola bahan penelitin yang didapat dari hasil observasi dan wawancara.
4. Dokumentasi, yaitu pengambilan data dalam bentuk dokumen-dokumen yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang dilakukan pada saat pengumpulan berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertetu. Pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan observasi terdahulu terhadap teknologi-teknologi yang ada, lalu dilakukan wawancara dengan informan-informan yang bersangkutan unutk mengetahui lebih lanjut bagaimana *digital transformation* dapat meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit Pusri, Selanjutnya akan dilakukan studi pustaka, yaitu mencatat informasi penting yang didapat untuk digunakan dalam penelitian ini, terakhir adalah dokumentasi sebagai penunjang data dalam penelitian ini.

Setelah pengumpulan data yang dilakukan melalui catatan-catatan, laporan, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan prosedur kerja, maka data tersebut akan diolah, diklasifikasikan dan dipilih dan dikelompokkan berdasarkan masalah yang diteliti, kemudian diteliti lagi data dan hasil yang diperoleh sehingga kesalahan dalam penelitian dapat dihindari, dengan demikian dapat dihasilkan kesempurnaan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Digital Transformation

1. *Resources* (sumber daya)

Sumber daya merupakan fondasi atau bisa disebut juga aset karena sumber daya sangat krusial apalagi dalam suatu rumah sakit yang digunakan untuk menjalankan operasional an memberikan pelayanan kesehatan.

Dari hasil wawancara diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pembaruan sistem dirumah sakit ini bersifat rutin dan fleksibel dengan tujuan mengatasi dan mencegah masalah dan memastikan sistem berjalan secara optimal. Sedangkan pembaruan sistem dirumah sakit ini dilakukan dalam jangka waktu panjang kemungkinan untuk evaluasi fungsionalitas sistem ssecara signifikan.

2. *Information system* (sistem informasi)

Sistem informasi merupakan pengumpulan, pengelolaan, penyajian data untuk mendapatkan gambaran yang

jelas dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat penulis simpulkan bahwa rumah sakit ini sudah merata dalam menerapkan digitalisasi tidak hanya satu bagian saja dimana artinya rumah sakit Pusri mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju, hal ini tentu sangat berpengaruh dalam operasional rumah sakit.

3. *Culture* (budaya) dan *Organization structure* (struktur organisasi)

Budaya dan struktur organisasi adalah pokok dari perusahaan yang berubah dari penerapan *digital transformation* karena budaya dan struktur organisasi merupakan dua pilar yang mempengaruhi keberhasilan dari *digital transformation* mulai dari cara berkomunikasi, beradaptasi terhadap teknologi baru, cara bekerja dan pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa *digital transformation* sangat membawa dampak positif bagi rumah sakit Pusri karena dapat mempermudah sistem kerja para pegawai juga masyarakat yang bersangkutan.

Kinerja pegawai

1. Kualitas Kinerja

Seberapa baik suatu tanggung jawab dilaksanakan daan diukur dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat penulis simpulkan bahwa para pegawai merasa sangat terbantu karena data yang tadinya berantakan

sekarang sudah terhubung satu sama lain sehingga jauh lebih mudah untuk diproses. Meskipun di awal terdapat kesulitan, namun pegawai akhirnya bisa beradaptasi dan melihat bahwa *digital transformation* ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif.

2. Kuantitas kinerja

Kuantitas merupakan target pencapaian yang diharapkan bisa memenuhi atau melebihi dari jumlah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kesimpulan yang dapat penulis ambil adalah digital transformation sangat berpengaruh dalam efisiensi dan fleksibilitas kinerja pegawai dan masyarakat. Data menjadi lebih gampang diurus dan diproses dan tidak perlu buang-buang waktu.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan proses pegawai menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan, dimana para pegawai semaksimal mungkin tidak melakukan kesalahan yang akan merusak kinerja mereka masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa sebagian besar penerapan digital transformation merupakan kunci dari keberhasilan suatu kinerja pegawai karena apabila sistem yang digunakan bermasalah pelaksanaan tugas bisa terhambat sehingga tidak dapat berjalan dengan maksimal.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap menerima konsekuensi atas pilihan yang telah mereka ambil. Contohnya saat mengambil suatu pekerjaan orang tersebut harus menerima konsekuensi atas tugas-tugas yang akan diberikan harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa digitalisasi membuat pekerjaan jadi lebih terpantau, tindakan apapun akan terekam dan terlihat. Hal ini secara langsung meningkatkan sikap bertanggung jawab pribadi mereka terhadap pekerjaan.

Pembahasan

Penulis menggunakan teori dari Stich et al untuk menganalisis penerapan *digital transformation* dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit Pusri Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan terkait penerapan *digital transformation* dalam mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan perlu memperhatikan indikatornya terkait, sumber daya (*resource*), sistem informasi (*information system*), gabungan *Culture* (budaya) dan *Organization structure* (struktur organisasi). Selain itu hal lain yang perlu diperhatikan adalah indikator dalam proses pengukuran kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Digital Transformation

1. Sumber daya (*resource*)

Sumber daya di rumah sakit Pusri bisa dibilang memadai, mulai dari sumber daya terkait fisik juga sumber daya manusia. Fasilitas fisik

dirumah sakit ini meliputi ruang Poli Spesialis Penyakit Dalam, Poli Spesialis Mata, Poli Spesialis Saraf, Poli Speliaslis Jantung dan Pembuluh darah, Poli THT, Poli Kulit dan Kelamin, Klinik Khusus Wanita dan Anak, Poli spesialis anak, Poli Ortopedi, Ruang operasi, Ruang rawat inap, IGD, ICU, Ruang radiologi, Laboratorium medis, Ruang fisioterapi, Ruang Endoskopi, Ruang Medical chek up, Farmasi, Ruang bedah, Ruang gizi dan dapur, Ruang tunggu, Kamar Jenazah dan beberapa ruang pelayanan lainnya, selain itu dirumah sakit ini memiliki ruang kerja yang sudah diatur sesuai dengan unit layanan , seperti pemasaran, administrasi, keuangan, teknisi dan lainnya. Selain itu rumah sakit ini juga dilengkapi dengan kamar mandi, kantin dan lahan parkir yang sangat luas.

Tidak hanya itu rumah sakit inii juga dilengkapi dengan mesin CT Scan, PCR Test, ECHO Cardiography, Electro Encephalography (EEG), Treadmill Test, Ultrasonography (USG), Spirometri, Audiometri, electro Cardiography, Alat Operasi katarak PHACO. Selain itu sumber daya manusia dirumah sakit Pusri cukup banyak sangat cukup untuk melakukan pelayanan operasional dan kesehatan dirumah sakit dengan baik. Berikut jumlah karyawaan rumah sakit Pusri pada tabel dibawah ini:

Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sumber daya manusia sudah sangat berpengalaman, profesional dan terlatih, karena pegawai rumah sakit

ini selalu mengikuti pelatihan apabila ada kebijakan baru.

Dengan adanya fasilitas yang memadai, dan sumber daya manusia yang terlatih, proses pelayanan dirumah sakit ini dapat berjalan dengan lancar.

2. Sistem Informasi (*information system*)

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan terkait *digital transformation* rumah sakit Pusri menggunakan Sistem manajemen rumah sakit NUHA yang merupakan aplikasi pengelola operasional rumah sakit seperti, pelayanan, rekam medis elektronik, pembayaran, apotek hingga pelaporan. Selain itu dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit Pusri menggunakan sistem HRIS (*Human Resource Information System*) dimana aplikasi ini digunakan dalam pengelolaan data karyawan, proses penggajian otomatis, memantau evaluasi kinerja karyawan, memajemen pelatihan, kehadiran, rekrutmen, analisa dan pelaporan terkait sumber daya manusia.

3. *Culture* (budaya) dan *Organization structure* (struktur organisasi)

Transformasi digital mendorong perubahan pada budaya dan juga struktur organisasi dari yang tadinya manual beralih ke digital, hal ini menyebabkan para pegawai baik dokter maupun staf administrasi harus terus belajar menguasai teknologi baru karena sudah pasti teknologi akan terus berubah mengikuti zaman. Mengatasi hal tersebut rumah sakit Pusri mengadakan pelatihan secara rutin kepada staf secara berkala untuk menghadapi hal tersebut.

Perubahan teknologi juga mengubah struktur yang sudah ada menjadi lebih fleksibel dan efisien, salah satunya dari pengambilan keputusan yang dilakukan lebih cepat karena data yang dibutuhkan tersedia lebih cepat. Perubahan ini menjadikan rumah sakit bisa memberikan pelayanan yang lebih cepat, akurat dan efektif di era digital sehingga kinerja pegawai pun menjadi lebih baik berkat perubahan ini.

Kinerja Pegawai

1. Kualitas Kinerja

Penerapan teknologi di rumah sakit Pusri membawa dampak yang baik bagi pegawai, teknologi digital memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat karena sistem yang digunakan saling terhubung satu sama lain sehingga sistem dapat meminimalisir kesalahan mulai dari perhitungan atau data yang hilang karena data sudah tidak disimpan secara manual lagi.

2. Kuantitas Kinerja

Teknologi memungkinkan pegawai rumah sakit Pusri dapat memproses data menjadi lebih cepat dan efisien. Data yang tadinya diproses secara manual sekarang bisa dilakukan otomatis. Karena sistem yang terhubung membuat data yang masuk bisa langsung diproses, memangkas waktu kerja dan memungkinkan pegawai bisa menyelesaikan tugas lebih banyak. Contohnya pendaftaran online pasien menggunakan Mobile JKN, pasien mendaftar lewat

handphone dari rumah, antrean fisik berkurang dan pegawai bisa mempersingkat waktu karena data masuk secara otomatis dari pada pasien daftar secara manual ke rumah sakit Pusri.

3. Pelaksanaan Tugas

Penerapan transformasi digital membuat tugas administratif menjadi lebih cepat selesai contohnya penerapan NUHA dan *e-medical record* sangat membantu staf administrasi karena data yang masuk sudah secara otomatis tanpa harus dikelola secara manual lagi. Ini mempersingkat waktu dan tenaga pegawai.

4. Tanggung Jawab

Transformasi digital membuat pegawai berhati-hati dalam bekerja, teliti dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka, karena sistem ini membuat pekerjaan lebih terpantau terhadap kesalahan yang ada dan tidak bisa dihindari, sistem bisa melacak kesalahan sekecil apapun itu, sehingga tanggung jawab yang ada sangat berat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah saya paparkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Rumah sakit Pusri telah menerapkan beberapa sistem dan dijalankan dengan sangat baik. Sumber daya yang memadai, profesional dan terlatih membuat proses pelayanan dirumah sakit Pusri

berjalan lancar. Sistem informasi yang berjalan dengan sangat baik yaitu NUHA dan *e-medical record*, HRIS (*Human Resource Information System*) sistem-sistem tersebut sangat memudahkan pekerjaan para pegawai sehingga lebih efektif dan efisien. Budaya dan struktur organisasi yang berubah menjadi lebih fleksibel dan efisien. Penerapan teknologi dirumah sakit ini membuat kinerja pegawai meningkat. Kualitas kinerja menjadi lebih baik karena tugas yang dikerjakan selesai dengan cepat dan lebih mudah. Kuantitas kinerja meningkat karena tugas yang dikerjakan menjadi lebih banyak namun tetap dengan waktu yang singkat. Pelaksanaan tugas menjadi jauh lebih mudah karena sistem saling terhubung satu sama lain. Tanggung jawab menjadi lebih besar karena kesalahan yang dilakukan dapat dengan mudah dilacak sistem.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty, Nel.2014.*Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai."* *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.Program Studi pendidikan Universitas Sebelas Maret.

Ferine, Kiki Farida. 2024.*Pengukuran Kinerja SDM*.(hlm6) Yogyakarta, Selat Media patners.

Ibrahim, Farhan Elang, Djuhartono Tjipto, Sodik Nur. 2021. *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo*.(hlm 316)Pamulang,

Program Studi pendidikan Universitas Pamulang.

Ikaningtyas, Maharani, Muhammad Ryan NZ, and Sabrina Indira. 2024. *Peran Teknologi Digital Dalam Transformasi Ekonomi di era Digital* *Jurnal Ilmiah Research Student*.(8-16), Surakarta.

Ismail.2020. *Pengukuran Kinerja SDM*.(hlm1-2)Jawa tengah, CV. Pena Persada.

Khoiriyatun, Fiky. 2023 *Pengaruh Stress Kerja, beban kerja dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan hotel aruss semarang* *Diss*. Jawa TengahSTIE BANK BPD.

Marliani, Lenny, and Wahib Assyahri.2024.*Dampak Sistem Keuangan Desa (Siskuesdes) Terhadap Digital transformation dalam meningkatkan Pelayanan Publik Pengelolaan Keuangan Desa*.*Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* (233-243.)Banten.

Oktaviani, Elma, et al.2023. *Digital transformation Dan Strategi Manajemen*.*Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*(16-26).Malang

Pranogyo,Antaiwan Bowo, hamidah, Suyanto, Thomas. 2021.*kinerja Karyawan teori pnegukuran dan implikasi* (hlm14-18)Bandung, Cv Feniks Muda Sejahtera.

Pusparani, Mellnya. 2021 *Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai* (*Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya*

Manusia)Jambi:program Pasca sarjana Universitas terbuka. (1724-1735.) Bandung:Karimah Tauhid.

Setyawan, Febri Endra Budi, Supriyanto, Stefanus. 2019. *Manajemen Rumah Sakit* (hlm23).Sidoarjo, Zifatama jawara.

Simbolon, Sahat.Susanto, Agus. 2023 .*Evaluasi kinerja karyawan :Pengaruh kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja dan Pengembangan Karier di PT Garmindo UtamaDharma Medan* (hlm 67) . Yogyakarta.CV Bintang Semesta.

Temara, Diana Okta, H. Hadiat Yana Rohdiana. 2023. *Analiss Dampak Tranfsormasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan(Studi Kasus di PT Bank Mandiri, Tbk)*(hlm 16).Bandung, Diss. Program Studi pendidikan Universitas Pasundan.

Wicakasono, Soetam Rizky. 2024. *Digital transformation: strategi dan aplikasi.*(hlm 4-5) Malang,CV Seribu bintang.

Wulandari, Dyah Sri, and Agustina Hotma Uli Tumanggor. 2024. *Digital transformation pada Pasar Tradisional.*Jawa Timur:Penerbit NEM.

Yosafa, luluk. 2024. *Pengaruh Digital transformation Terhadap Kebijakan Luar Negeri dan Daya Saing Indonesia.*Lampung, Program Studi pendidikan Universitas Lampung.

Zulfa, Agra Alfin, et al. 2024 *Digital transformation dalam Pelayanan Pembuatan Surat Pindah Datang.*

