

PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PT PLN JAWA BARAT DAN BANTEN

Oleh: Hendri Winata ¹

Abstrak

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum optimalnya efektivitas organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis, dengan teknik pengumpulan data yaitu angket atau kuesioner, observasi dan wawancara, di samping studi dokumentasi. Adapun indikator yang diukur dalam sistem informasi sumber daya manusia (variabel X) adalah deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, unjuk kerja. Indikator yang diukur dalam efektivitas organisasi adalah adaptasi, integrasi, motivasi, dan produktivitas. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah mencapai pelaksanaan yang baik. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $y = 12.11 + 0.69 X$. Konstanta 12.11 dapat diartikan, efektivitas organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten bernilai 12.11 jika fungsi manajemen tidak dilaksanakan dengan baik, tetapi jika sistem informasi sumber daya manusia baik maka efektivitas organisasi PT PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten akan meningkat sebesar 0.69. Sehingga dapat dikatakan jika terdapat peningkatan sistem informasi sumber daya manusia untuk satu responden, maka terdapat peningkatan efektivitas organisasi sebesar 0.69. Perubahan ini menunjukkan peningkatan, karena koefisien b bertanda positif ($b = 0.69$). Selanjutnya, dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X (sistem informasi sumber daya manusia) berkorelasi + terhadap variabel Y yaitu sebesar 0.565. Hubungan tersebut dikategorikan pada daerah sedang.

Kata Kunci : sistem informasi SDM, efektivitas organisasi.

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum situasi dunia usaha di Indonesia saat ini belum terlalu menggembirakan. Kondisi secara umum menunjukkan pertumbuhan ekonomi masih terlalu rendah, hal ini berkaitan dengan investasi dari dalam dan luar negeri yang peningkatannya tidak terlalu signifikan. Walaupun pemerintah telah membuat berbagai kebijakan untuk meningkatkan percepatan pertumbuhan ekonomi tetapi belum terasa dampaknya.

Menghadapi situasi demikian perusahaan berusaha untuk meningkatkan efisiensi serta pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal dan berusaha meningkatkan kualitas

sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan faktor yang tidak dapat digantikan peranannya dalam pencapaian efektivitas dari organisasi.

Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini sumber daya manusia yang cakap, terampil, dan berprestasi merupakan suatu kekayaan yang dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap berkembangnya suatu organisasi. Seperti pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003:10): "Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif

¹ Dosen Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia

dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.”

Sondang P Siagian juga mengungkapkan (2000:6) bahwa: “Titik sentral dari penyelenggaraan seluruh fungsi-fungsi manajerial bagaimanapun klasifikasi-klasifikasi fungsi-fungsi tersebut dibuat ialah manusia”. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam organisasi karena manusia berperan sebagai pelaku dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial sebagai perencana, pengorganisasian, penggerak, dan sebagai pengawas suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tujuan tersebut dapat tercapai apabila pelaku organisasi tersebut dalam hal ini pegawai memiliki produktivitas yang tinggi dan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi dan didukung oleh hal yang lainnya maka efektivitas organisasi dapat tercapai dan dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Dalam hal ini perusahaan atau organisasi harus menyadari bahwa hasil kerja yang optimal tidak mungkin timbul dengan sendirinya, tetapi harus didorong oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Agar pengelolaan sumber daya manusia tersebut dapat berjalan dengan baik maka dibentuk suatu departemen yang khusus mengelola sumber daya manusia.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebuah BUMN yang bergerak dalam bidang kelistrikan yang sampai saat ini belum mencapai ada tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini merujuk pada pernyataan yang penulis kutip dari buku tentang Restrukturisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yaitu:

Bahwa pada bulan Agustus 2001 tercatat jumlah karyawan sebanyak 4.301 dengan komposisi yang menunjukkan bahwa sangat dominan yang berpendidikan SLTA kebawah yaitu 3.593 (89.13%) dengan peringkat 18-26. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

mempunyai karakteristik seperti karyawan perusahaan Industri Manufaktur yang belum menggunakan teknologi maju dan bersifat massal. Untuk memberdayakan karyawan yang ada ini, pihaknya memang perlu melakukan penanganan khususnya dan mendesak agar perusahaan dapat menjalankan strategi dan mendesak agar perusahaan dapat menjalankan strategi pertumbuhan dan selalu berinovasi dalam era kompetensi. Sesuai pertumbuhan dan selalu berinovasi dalam era kompetisi. Sesuai dengan tuntutan era kompetensi tinggi dan berwawasan ke depan agar dapat menjawab tantangan dan perubahan lingkungan teknologi dan tuntutan pelanggan. Kompetensi tersebut mencakup faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi sifat, citra diri dan kemampuan untuk berperan sosial (KSA)

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten masih harus ditingkatkan terutama menyangkut KSA (*Attitude, Skill, Attitude*). Kurangnya KSA ini akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja, sehingga kinerja yang dicapai pun tidak maksimal.

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan suatu informasi seperti yang diungkapkan oleh Sondang P Siagian (2000:78) bahwa “...dalam pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi...”. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Henry Simamora (2001:89) “Manajer-manajer dan departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi rinci yang sangat besar. Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas-masukan-masukan informasi.” Sondang P. Siagian (2003:65) mengemukakan bahwa: Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya sistem informasi sumber daya manusia yang andal serta yang dipelihara secara cermat

sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi, dan kelengkapannya.

Dengan demikian untuk mempermudah pengelolaan sumber daya manusia maka dibentuklah suatu sistem pengolahan data yaitu pencatatan aktivitas pegawai sehingga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan yang dibutuhkan.

Manfaat-manfaat khusus dari sistem informasi sumber daya manusia menurut Henry Simamora (2001:103) meliputi:

1. Memeriksa kapabilitas karyawan-karyawan saat ini guna mengisi kekosongan-kekosongan yang diproyeksikan di dalam organisasi
2. Menyoroti posisi-posisi yang pemegang-pemegang jabatan-jabatannya diperkirakan akan dipromosikan, pensiun, atau diberhentikan
3. Menggambarkan pekerjaan-pekerjaan spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja, dan masalah-masalah yang tinggi yang melebihi kadar normal
4. Mempelajari komposisi usia, suku, dan jenis kelamin dari berbagai pekerjaan dan kelas pekerjaan guna memastikan apakah semua itu sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku
5. Mengantisipasi kebutuhan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan dalam rangka memastikan penempatan yang tepat waktu karyawan-karyawan bermutu ke dalam lowongan-lowongan pekerjaan
6. Perencanaan sumber daya manusia, untuk mengantisipasi penggantian- penggantian dan promosi-promosi
7. Laporan-laporan kompensasi, untuk memperoleh seberapa besar setiap karyawan dibayar, biaya-biaya kompensasi keseluruhan, biaya-biaya finansial dari setiap kenaikan-kenaikan gaji dan perubahan-perubahan kompensasi lainnya.
8. Riset sumber daya manusia, untuk melaksanakan penelitian dalam permasalahan seperti perputaran

karyawan dan ketidakhadiran, atau menemukan tempat yang paling produktif guna mencari calon-calon baru.

9. Penilaian kebutuhan pelatihan, untuk menganalisis kinerja individu dan menentukan karyawan-karyawan mana yang memerlukan pelatihan lebih lanjut
PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai Badan Usaha Milik Negara bertugas sebagai mengelola penyediaan energi listrik terus berupaya membangun dan mengembangkan sistem pendistribusian tenaga listrik untuk melayani konsumen yang tersebar dari pusat-pusat kota hingga pelosok-pelosok daerah yang terpencil. Dengan tugas yang demikian PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Saat ini PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menjalankan sistem pelayanan yang berbasis teknologi informasi baik pelayanan kepada para pelanggan maupun pelayanan kepada pegawai.

Sebelum dilaksanakan sistem teknologi informasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten kondisi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tidak terlalu menguntungkan dan menggembirakan hal tersebut diungkapkan oleh Haryanto WS salah seorang direksi dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Setelah diketahui betapa pentingnya sistem informasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia agar efektivitas dari organisasi dapat tercapai tentu saja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai institusi penyelenggara jasa kelistrikan melakukan penghimpunan informasi dalam sistem informasi sumber daya manusia.

B. Permasalahan

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang menjadi bahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
3. Sejauh mana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

C. Tinjauan Teori

Pada dasarnya tercapainya tujuan dari organisasi ditentukan oleh berbagai unsur dan salah satu unsur yang sangat penting adalah manusia. Manusia dengan segala potensinya dapat dikembangkan sedemikian rupa sehingga kualitas dari sumber daya manusia dapat tercapai dapat diarahkan kepada tercapainya efektivitas yang sesuai harapan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu misi sumber daya manusia dari seluruh misi yang ingin dicapai oleh manajer sumber daya manusia dan peningkatan tersebut dapat melalui penumbuhan sikap dan budaya perusahaan serta mengembangkan sistem pendukung yang diperlukan sehingga tercapai suasana dan kondisi kerja yang baik bagi produktivitas optimal dari seluruh pegawai sehingga efektivitas dari organisasi dapat tercapai pula.

Menurut T Hani Handoko (1992:7) pengertian efektif adalah "...kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Selanjutnya The Liang Gie (2000:33) mengemukakan bahwa:

Kata efektif berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam perbuatan.. Setiap pekerjaan yang efisien tentu efektif, karena dilihat dari hasil tujuan atau akibat yang dikehendaki dengan perbuatan ini telah mencapai, bahkan secara maksimal (mutu dan jumlahnya). Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien karena hasil dapat dicapai tetapi mungkin dengan penghaburan pikiran,, tenaga, waktu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian tujuan yang efektif apabila suatu tujuan tersebut mampu dicapai melalui peralatan atau perbuatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengertian dari efektivitas yang dikemukakan oleh (1994:294) adalah sebagai berikut: "Suatu keadaan yang menunjukkan suatu keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu." Sedangkan Winardi (1993:311) berpendapat bahwa : "efektivitas adalah tingkat hingga dimana suatu tindakan aktivitas dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau efektif apabila organisasi tersebut dapat mencapai target/tujuannya. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan Gibson (1996:40) bahwa "efektivitas organisasi adalah keberhasilan organisasi untuk menunjukkan kemampuannya mencapai tujuan". Selanjutnya Stevens P Robbins (1994:85) mengungkapkan bahwa "keefektifan organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkatan pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara)."

Efektivitas suatu organisasi akan tercapai apabila secara keseluruhan tujuan dari organisasi tersebut terlealisasi. Banyak studi dilakukan oleh para pakar mengenai efektivitas organisasi diantaranya adalah dari Indrawijaya (1989:225) yang dalam bukunya mengungkapkan bahwa "efektivitas organisasi akan tercapai apabila tiap anggota organisasi secara koordinasi melakukan tugas dan pekerjaan dan masing-masing dengan baik secara lebih operasional."

Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran. Berdasarkan pendapat ini efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya. Efektivitas organisasi akan tercapai apabila tiap anggota organisasi

terkoordinasi melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik atau sebaliknya.

Untuk menentukan apakah organisasi dapat dikategorikan berhasil terdapat beberapa kriteria. Berdasarkan kriteria tersebut dapat diukur sejauh mana organisasi mencapai tujuannya.

Gibson mengemukakan bahwa yang menjadi kriteria umum dalam mengukur efektivitas dari organisasi adalah produktivitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan. Menurut pendapat Steers (1985:156) "efektivitas organisasi dapat diukur dengan efisiensi dan efektivitas baik internal maupun eksternal." Dalam melakukan penelitian ini penulis menetapkan bahwa untuk mengukur efektivitas organisasi, yaitu merujuk pada pendapat dari Emitai Etzioni (Indrawijaya, 1989:227) tentang pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang dikenal dengan "*sistem model* yaitu meliputi adaptasi, integrasi, motivasi dan produktivitas. Tingkat efektivitas yang diinginkan akan tercapai apabila semua sumber dan potensi yang dimiliki digunakan secara efektif dan efisien."

Dalam bukunya Stevens P Robbins (1994:55) mengungkapkan 30 mengenai kriteria keefektifan organisasi:

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa salah satu kriteria dari keefektifan organisasi

yaitu adanya manajemen informasi dan komunikasi yang baik.

Sondang P Siagian (2000:73) mengemukakan bahwa:

...menjadi lebih jelas lagi terlihat apabila diingat bahwa hanya berdasarkan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercayalah analisis dan rancang bangun pekerjaan dapat dilakukan secara tepat. Dengan perkataan lain melalui sistem informasi sumber daya manusia yang demikian akan ditingkatkan produktivitas suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Artinya, dalam usaha meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi serta dalam usaha meningkatkan mutu hasil pekerjaan, titik tolak yang paling tepat adalah pengetahuan yang mendalam tentang berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh setiap orang dalam organisasi

Selanjutnya Sondang P Siagian (2003:65) juga mengemukakan bahwa "Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya

Tabel 1
Kriteria Keefektifan Organisasi

1. Keefektifan keseluruhan	17. Konsensus tentang tujuan
2. Produktivitas	18. Internalisasi tujuan organisasi
3. efisiensi	19. Konsensus tentang tujuan
4. Laba	20. Keterampilan interpersonal manajerial
5. Kualitas	21. Keterampilan manajerial
6. Kecelakaan	22. Manajemen Informasi dan komunikasi
7. Pertumbuhan	23. Kesiapan
8. Kemangkiran	24. Pemanfaatan lingkungan
9. Pergantian Pegawai	25. Evaluasi pihak luar
10. Kepuasan kerja	26. Stabilitas
11. Motivasi	27. Nilai sumber daya manusia
12. Moral/semangat juang	28. Partisipasi dan pengaruh yang digunakan bersama
13. Kontrol	29. Penekanan pada pelatihan
14. Konflik/Solidaritas	30. dan pengembangan
15. Fleksibilitas/penyesuaian	31. Penekanan pada performa
16. Perencanaan dan penetapan tujuan	

Sumber: Stevens P Robbins (1994:55)

sistem informasi sumber daya manusia yang andal.”

Untuk memperoleh suatu informasi diperlukan suatu sistem yang dibutuhkan perusahaan untuk kegiatan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Jogiyanto (2003:34) bahwa “ Sistem adalah kumpulan dari komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.”

Sistem tersebut dapat memberikan informasi bagi pihak pengelola sumber daya manusia sehingga dapat membuat keputusan yang tepat bagi terciptanya produktivitas sistem tersebut disebut sebagai sistem informasi sumber daya manusia.

Seperti yang dikemukakan oleh Jogiyanto (2003:249) “ Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia.”

Selanjutnya Henry Simamora (2001:90) juga mengemukakan bahwa: “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Information Sistem*) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber-sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia,

karakteristik-karakteristik unit-unit organisasinya.”

Dengan demikian melalui sistem informasi sumber daya manusia diharapkan dapat membantu dalam mendapatkan informasi yang tepat dan akurat mengenai sumber daya manusia yang setiap waktu dibutuhkan oleh pengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari bagan di atas dapat diketahui bahwa sistem informasi sumber daya manusia memberikan dukungan baik bagi tingkat strategis, Taktis, maupun operasional yang memberikan keputusan baik untuk penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, maupun bagi kompensasi administrasi.

Dewasa ini sebagian besar perusahaan telah menerapkan sistem informasi sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber dayanya, hal tersebut mengacu pada pentingnya sumber daya manusia bagi pelaksanaan tugas-tugas yang ada di suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak mungkin dapat berjalan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Henry Simamora (2001:90) bahwa “Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dapat menunjang perencanaan dengan suplai untuk tenaga kerja dan ramalan-ramalan permintaan: penyusunan menyangkut kesempatan kerja yang sama, pemberhentian-

Tabel 2
Dukungan Yang Diberikan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

	Penempatan Karyawan	Pelatihan dan Pengembangan	Kompensasi Administrasi
Tingkat Strategis	Perencanaan Tenaga Kerja	Rencana Pelaksanaan Rencana penilaian kinerja	Beban kontrak Rencana Gaji
Tingkat Taktis	Penerimaan karyawan Rencana/ Jadwal kerja	Efektivitas pelatihan Kesesuaian dengan kebutuhan jenjang karir	Analisis efektivitas kompensasi dan benefit
Tingkat operasional	Penerimaan karyawan Rencana/ Jadwal kerja	Penilaian keahlian Penilaian kinerja	Pengendalian gaji Administrasi Benefit

Sumber: Azhar Susanto, (2004:101)

pemberhentian, kualifikasi-kualifikasi pelamar dan pengembangan karyawan dengan informasi perihal biaya-biaya program pelatihan dan kinerja pemagang.”

D. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menganalisis, serta menginterpretasikan data. Penetapan metode penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan demikian penentuan metode penelitian harus tepat agar supaya mendapatkan hasil yang akurat dan juga akan mempermudah langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan dan untuk memperoleh data yang dapat dipercaya, sehingga dapat mencapai tujuan atau keinginan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik.

Metode Deskriptif menurut Sumanto (1995:77) dapat diartikan “sebagai cara penelitian yang dilakukan dengan menggunakan survei angket wawancara, atau observasi terhadap kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang tumbuh, proses yang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang sedang berlangsung.”

E. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui gambaran tingkat pelaksanaan variabel X (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) dan variabel Y (Efektivitas Organisasi) berdasarkan persepsi 75 responden divisualisasikan dalam bentuk skor ideal.

4.1.1 Gambaran Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui kejelasan gambaran mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Dengan X) dalam penelitian ini, langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui deskripsi tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dilakukan ukuran standar dalam skala

kontinum. Dengan demikian dicari nilai skor maksimum, skor minimum, Median, Kuartil satu, Kuartil 3 sebagai berikut:

Skor Total Maksimum= $5 \times 12 \times 75 = 4500$

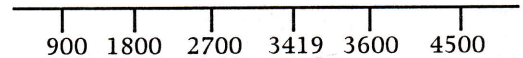
Skor Total Minimum= $1 \times 12 \times 75 = 900$

Median Skor = $(4500 + 900) / 2 = 2700$

Kuartil Satu (K1)= $(900 + 2700) / 2 = 1800$

Kuartil Dua (K2)= $(4500 + 2700) / 2 = 3600$

Berdasarkan hasil di atas, selanjutnya dibuat skala kontinum standar, seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1
Skala Kontinum Standar Dengan X

Dari skala kontinum tersebut maka dapat dilihat tingkatan katagorial kualitatif sebagai berikut:

Tabel 4.1
Kategori Gambaran Dengan Efektivitas Organisasi

Skor	Kategori
900 - 1619.9	Sangat Tidak Baik
1620 - 2339.9	Tidak Baik
2340 - 3059.9	Cukup Baik
3060 - 3779.9	Baik
3780 - 4500	Sangat Baik

Berdasarkan data dari 75 responden untuk dengan sistem informasi sumber daya manusia diperoleh total skor 3419 atau sebesar 75.97%. Walau angka ini belum termasuk ke dalam skor ideal namun angka ini terletak pada rentang skor 3060 - 3779.9 atau berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia telah berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dilakukan analisis bulir angket untuk setiap indikator dengan menggunakan perhitungan persentase.

Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden mengenai sistem informasi sumber daya manusia, maka diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Variabel Sistem Informasi
Sumber Daya Manusia

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	14	18.22
Skor 4	35	46.22
Skor 3	25	32.78
Skor 2	2	2.77
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada umumnya pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada umumnya berada pada kondisi yang baik atau dapat dikatakan telah efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban sebagian besar responden yaitu sebesar 46.22% memilih alternatif jawaban skor 4 apabila jawaban dianggap sama maka skor 4 berada pada kondisi baik, untuk skor 3 atau kondisi cukup baik dipilih oleh 32.78% responden, yang memilih alternatif jawaban skor 5 atau sangat baik sebesar 18.22% responden sisanya yaitu sebesar 2.77% memilih alternatif jawaban 4 atau kurang baik dan tidak ada yang memilih alternatif jawaban 1 atau tidak baik.

Tabel 4.3
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Deskripsi Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	17	22.13
Skor 4	36	48.27
Skor 3	21	27.73
Skor 2	1	1.87
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari hasil jawaban responden di atas dapat diketahui bahwa pada dasarnya sebagian besar responden cukup mendapatkan penjelasan sehingga mereka memahami dan mengetahui mengenai deskripsi pekerjaan yang mereka lakukan hal tersebut dapat terlihat dari jawaban yang diberikan responden sebagian besar memilih alternatif jawaban 4 yaitu sebesar 48.27% selanjutnya sebesar 27.73% memilih alternatif jawaban 3 dan alternatif jawaban 5 dipilih oleh 22.13% responden. Tetapi masih ada pegawai yang merasa masih kurang jelas mengenai deskripsi pekerjaannya walaupun hanya 1 orang atau hanya 1.87%. Sedangkan pegawai yang memilih alternatif jawaban 1 atau tidak jelas mengenai deskripsi pekerjaannya dipastikan tidak ada.

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Spesifikasi Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	7	9.33
Skor 4	35	47
Skor 3	30	40
Skor 2	3	3.67
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa spesifikasi pekerjaan yang dimiliki telah jelas dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan hal tersebut dapat diketahui dari jawaban sebagian besar responden yaitu 47% responden memilih alternatif jawaban 4 atau menyatakan telah jelas dan sesuai, sebesar 40% memilih alternatif jawaban 3 atau cukup, selanjutnya yang memilih alternatif jawaban 5 atau sangat jelas dan sesuai sebanyak 9.33% walaupun demikian masih ada yang merasa bahwa spesifikasi pekerjaan yang dimilikinya masih kurang yaitu sebanyak 3.67% atau sebanyak 3 orang.

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Unjuk Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	7	9.33
Skor 4	30	40
Skor 3	35	46.67
Skor 2	3	4
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai merasa kurang puas dan paham mengenai kriteria dan sistem unjuk kerja yang ditetapkan hal tersebut terlihat dari sebanyak 35 orang atau sebanyak 46.67% memilih alternatif jawaban 3. Bahkan sebanyak 4% menyatakan tidak puas dan paham. Walaupun demikian sebesar 40% memilih alternatif jawaban 4 atau menyatakan telah paham dan puas mengenai unjuk kerja yang ditetapkan dan sebesar 9.33% memilih alternatif jawaban 5 atau sangat paham dan puas, sedangkan yang memilih alternatif jawaban 1 tidak ada.

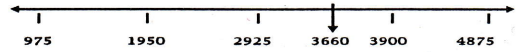
4.1.2 Gambaran Variabel Efektivitas Organisasi

Untuk mengetahui kejelasan gambaran mengenai Efektivitas Organisasi (Variabel Y) dalam penelitian ini, langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui deskripsi tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) dilakukan ukuran standar dalam skala kontinum. Dengan demikian dicari nilai skor maksimum, skor minimum, Median, Kuartil satu, Kuartil 3 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Total Maksimum} &= 5 \times 13 \times 75 &&= 4875 \\ \text{Skor Total Minimum} &= 1 \times 13 \times 75 &&= 975 \\ \text{Median Skor} &= (4875 + 975) / 2 &&= 2925 \\ \text{Kuartil Satu (K1)} &= (975 + 2925) / 2 &&= 1950 \\ \text{Kuartil Dua (K2)} &= (4875 + 2925) / 2 &&= 3900 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil di atas, selanjutnya dibuat skala kontinum standar, seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2
Skala Kontinum Standar Dengan X

Dari skala kontinum tersebut maka dapat dilihat tingkatan katagorial kualitatif sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategori Gambaran Dengan
Efektivitas Organisasi

Skor	Kategori
900 - 1619,9	Sangat Tidak Baik
1620 - 2339,9	Tidak Baik
2340 - 3059,9	Cukup Baik
3060 - 3779,9	Baik
3780 - 4500	Sangat Baik

Berdasarkan data dari 75 responden untuk dengan sistem informasi sumber daya manusia diperoleh total skor 3660 atau 75.07%. Angka ini terletak pada rentang skor 3060 - 3779,9 atau berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa tingkat efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang tingkat efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dilakukan analisis bulir angket untuk setiap indikator dengan menggunakan perhitungan persentase.

Tabel 4.7
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Variabel
Efektivitas Organisasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	10	12.92
Skor 4	38	51.28
Skor 3	26	34.05
Skor 2	1	1.74
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Pada umumnya pegawai menyatakan bahwa tingkat efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup tinggi hal tersebut dapat kita ketahui dari tabel di atas yang sebagian besar responden yaitu sebesar 51.28% memilih alternatif jawaban skor 4 apabila jawaban dianggap sama maka skor 4 berada pada kondisi tinggi, selanjutnya untuk skor 3 atau kondisi cukup tinggi 34.05% responden yang memilih, sedangkan yang memilih alternatif jawaban 5 atau sangat tinggi sebesar 12.92% responden dan hanya 1.74% yang menyatakan bahwa tingkat efektivitas organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten masih rendah sedangkan responden yang menyatakan bahwa tingkat efektivitas organisasi sangat rendah atau yang memilih alternatif jawaban 1 tidak ada.

Tabel 4.8
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Adaptasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	8	11.11
Skor 4	39	51.56
Skor 3	27	35.56
Skor 2	1	1.78
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa adaptasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mampu melakukan adaptasi, baik dengan lingkungan diluar perusahaan maupun di dalam perusahaan hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar responden yang memilih alternatif jawaban 4 atau dalam kondisi mampu sebesar 39 orang atau sebesar 51.56%, selanjutnya sebesar 35.56% responden yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi perusahaan berada dalam kondisi cukup mampu atau memilih alternatif jawaban 3, sedangkan yang memilih alternatif jawaban 5 sebanyak 11.11% responden, dan hanya 1 orang atau 1.78% yang berpendapat bahwa perusahaan kurang

mampu sedangkan yang memilih alternatif jawaban 1 tidak ada.

Tabel 4.9
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Integrasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	8	10.33
Skor 4	30	39.69
Skor 3	35	47
Skor 2	2	3.00
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 39.69% responden menyatakan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup mampu melaksanakan integrasi telah berjalan dengan baik atau memilih alternatif jawaban 4, 47% memilih alternatif jawaban 3 atau cukup mampu sedangkan yang memilih alternatif jawaban 5 atau kondisi sangat mampu sebesar 10.33% . Untuk alternatif jawaban 2 atau kondisi kurang mampu sebanyak 3.00%. Untuk alternatif jawaban 1 atau tidak mampu tidak ada yang memilih.

Tabel 4.10
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Motivasi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	8	10.67
Skor 4	44	58.22
Skor 3	22	29.33
Skor 2	1	1.78
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa pada dasarnya responden menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja hal tersebut dapat diketahui dari 58.22% responden memilih alternatif jawaban 4 atau tinggi, selanjutnya yaitu sebesar

29.33% menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang cukup tinggi atau memilih alternatif jawaban 3 dalam bekerja, sedangkan yang memilih alternatif jawaban 5 atau yang menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam bekerja yaitu sebesar 10.67% tetapi walaupun relatif kecil masih ada pegawai yang menyatakan rendah dalam memiliki motivasi dalam bekerja yaitu sebesar 1.78%, sedangkan yang menyatakan tidak memiliki motivasi dalam bekerja atau memilih alternatif jawaban 1 tidak ada. Idealnya setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga efektivitas organisasi dapat tercapai

Tabel 4.11
Persentase Jawaban Responden
Mengenai Indikator Produktivitas

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Skor 5	15	20.44
Skor 4	37	49.78
Skor 3	22	29.78
Skor 2	0	0
Skor 1	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat produktivitas yang menunjang efektivitas organisasi dapat dikategorikan tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar responden yaitu sebanyak 49.78% memilih alternatif jawaban 4 atau tinggi, sedangkan yang menyatakan cukup tinggi atau yang memilih alternatif jawaban 3 sebanyak 29.78%, selanjutnya 10.67% pegawai menyatakan memiliki produktivitas yang sangat tinggi. Untuk alternatif jawaban 1 dan 2 dipastikan tidak ada responden yang memilih.

A. Pembahasan

4.1.1 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan yaitu bagaimana gambaran sistem informasi sumber daya manusia di PT

PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang diteliti melalui 3 indikator yaitu Deskripsi pekerjaan, Spesifikasi pekerjaan, dan unjuk kerja.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data variabel X (sistem informasi sumber daya manusia) diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 75 orang, sebanyak 18.22% menyatakan sangat baik, 46.22% menyatakan baik, 32.78% menyatakan cukup baik, sedangkan 2.77% menyatakan kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik.

Hasil penelitian ini menginformasikan juga bahwa untuk variabel X diperoleh skor sebesar 3419 atau sebesar 75.97% dari skor ideal yaitu 4500 sesuai dengan skala pada daerah kontinum menempati kriteria baik atau efektif, meskipun belum mencapai taraf yang ideal. Hal ini terbukti dari jawaban responden mengenai pendapat pegawai terhadap sistem informasi sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah berjalan dengan baik. Namun masih terdapat kekurangan-kekurangan.

Apabila dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa kekurangan-kekurangan tersebut di antaranya mengenai indikator unjuk kerja hal tersebut ditandai dengan kurang puas sepenuhnya pegawai terhadap kriteria unjuk kerja yang diterapkan. Masalah lain yang timbul adalah kurang pemahamannya pegawai mengenai sistem penilaian unjuk kerja yang diterapkan. Masalah ini mungkin timbul dikarenakan keengganan pegawai menanyakan sistem penilaian unjuk kerja yang diterapkan atau menanyakan kembali setiap informasi yang masih kurang mereka pahami dan belum baiknya informasi yang diberikan perusahaan mengenai sistem penilaian unjuk kerja diterapkan oleh perusahaan atau mungkin juga dikarenakan kriteria unjuk kerja yang dipergunakan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten telah ditetapkan dari pusat sehingga pegawai tidak diberi kesempatan untuk memberi masukan yang berarti. Artinya di sini terdapat perbedaan antara apa yang diinginkan oleh perusahaan dengan kebutuhan dan keinginan pegawai.

Setelah melalui pengolahan data diketahui bahwa indikator spesifikasi pekerjaan memiliki kontribusi yang baik bagi pencapaian efektif tidaknya sistem informasi sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten hal tersebut ditandai dengan pegawai menyatakan bahwa informasi mengenai persyaratan apa saja yang harus dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan jelas dan juga latar belakang pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai sesuai dan mendukung bidang pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat lebih optimal. Spesifikasi pekerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian efektif tidaknya sistem informasi sumber daya manusia, karena inti dari sistem informasi sumber daya manusia salah satunya adalah harus memuat gambaran yang jelas mengenai persyaratan apa saja yang harus dimiliki dan dipenuhi oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4.1.2 Efektivitas Organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dikemukakan yang didasarkan kepada 4 indikator yaitu Adaptasi, Integrasi, Motivasi, Produktivitas. Bahwa Efektivitas organisasi berada pada kondisi yang tinggi hal tersebut Dapat diketahui dari responden yang berjumlah 75 orang, sebanyak 12.92% menyatakan sangat tinggi, 51.28% menyatakan tinggi, 34.05 menyatakan cukup tinggi, sedangkan 1.74% menyatakan rendah dan tidak ada responden yang menyatakan sangat rendah.

Hasil penelitian ini juga menginformasikan bahwa untuk variabel Y (Efektivitas Organisasi) diperoleh skor sebesar 3660 atau sebesar 75.07%. dari skor ideal yaitu 4875 sesuai dengan parameter daerah kontinum menempati kriteria tinggi, meskipun belum mencapai taraf yang ideal. Hal ini terbukti dari jawaban responden mengenai efektivitas organisasi. Namun masih terdapat kekurangan-kekurangan.

Apabila dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa kekurangan-kekurangan tersebut di antaranya mengenai indikator integrasi hal tersebut ditandai dengan pernyataan bahwa perusahaan kurang mampu memberikan informasi mengenai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Masalah lain yang timbul adalah kurang mampunya atasan melakukan komunikasi secara langsung untuk menanyakan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah ini mungkin timbul dikarenakan kurang mampunya perusahaan mensosialisasikan setiap adanya kebijakan-kebijakan baru dalam perusahaan. Dan keengganan pimpinan untuk berkomunikasi langsung untuk menanyakan kesulitan yang dialami oleh pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Setelah melalui pengolahan data maka diketahui bahwa indikator produktivitas merupakan indikator yang paling memberikan kontribusi bagi pencapaian efektivitas organisasi. Hal tersebut ditandai dengan pegawai senantiasa menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas. Produktivitas merupakan salah satu faktor yang utama bagi pencapaian efektivitas organisasi, produktivitas digambarkan dari ketepatan penggunaan metode/cara kerja sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh digambarkan melalui efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

4.1.3 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Untuk mengetahui hubungan fungsional dan untuk meramalkan (memprediksi) variabel X terhadap variabel Y penulis mencari persamaan regresi. Setelah melalui Setelah melalui perhitungan regresi linier maka diperoleh nilai $v = 12.11 + 0.69X$. Hal ini

berarti efektivitas organisasi bernilai 12.11 jika tidak ada sistem informasi sumber daya manusia yang baik, tetapi jika ada sistem informasi sumber daya manusia yang baik maka efektivitas organisasi akan meningkat sebesar 0.69. Sehingga dapat diartikan apabila sistem informasi sumber daya manusia dinaikkan 1 unit, maka efektivitas organisasi akan meningkat sebesar 0.69.

Hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* diperoleh hubungan sistem informasi sumber daya manusia dan efektivitas organisasi sebesar 0.565. Untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan tersebut, dapat dilihat pada tabel batas-batas nilai r. Berdasarkan tabel klasifikasi tersebut, 0.565 termasuk pada klasifikasi sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas organisasi pada klasifikasi sedang. Berarti, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup baik dalam mengimplementasikan sistem informasi sumber daya manusia sehingga menunjang efektivitas organisasi.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X (sistem informasi sumber daya manusia) dan Variabel Y (efektivitas organisasi), digunakan koefisien determinasi. Hasilnya variabel X (sistem informasi sumber daya manusia) memiliki pengaruh yang positif dalam menciptakan efektivitas organisasi, yaitu sebesar 31.9 % sisanya 68.1 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh antara sistem informasi sumber daya manusia dengan efektivitas organisasi. Pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara positif terhadap efektivitas organisasi, hasil tersebut berdasarkan atas hasil pengujian secara statistik dimana F_{hitung} yang diperoleh sebesar 7.08. Dari hasil uji hipotesis dengan taraf signifikansi 95% dengan $d_{n1} = 1$ dan $d_{n2} = 73$ didapat $F_{hitung} = 7.08 > F_{tabel} = 1.67$ maka dapat disimpulkan bahwa secara positif antara sistem informasi sumber daya manusia

terhadap efektivitas organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dibuktikan.

Telah jelas bahwa pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Dengan melaksanakan sistem informasi sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Sondang P. Siagian (2001 :65) "Efektif tidaknya penyelenggaraan berbagai fungsi yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia sangat tergantung pada adanya sistem informasi sumber daya manusia yang andal serta yang dipelihara secara cermat sehingga mencerminkan kemutakhiran, akurasi, dan kelengkapannya."

B. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten".

Kesimpulan yang penulis rumuskan dibuat berdasarkan atas pengolahan dan analisis data yang kemudian ditafsirkan dalam bahasan skripsi ini. Setelah membuat kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran berdasarkan hasil penelitian, dengan adanya harapan perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

1. Sistem informasi sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Banten berada pada klasifikasi baik, dengan jumlah persentasenya sebesar 46.22% tetapi sistem informasi sumber daya manusia harus ditingkatkan lagi, karena masih ada pegawai yang menilai atau mengklasifikasikan kurang baik, walaupun persentasenya hanya 2.77% tetapi jumlah tersebut menunjukkan masih terdapatnya beberapa kelemahan. Kelemahan tersebut dapat terlihat dari

kurang puasnya pegawai terhadap kriteria unjuk kerja yang diterapkan dan kurang puasnya pegawai terhadap sistem penilaian unjuk kerja yang diterapkan.

2. Tingkat Efektivitas organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada klasifikasi baik dengan jumlah persentasenya sebesar 51.28%, tetapi sama halnya dengan sistem informasi sumber daya manusia, efektivitas organisasi harus terus ditingkatkan terutama dalam hal pemberian informasi mengenai kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dan mengenai kurang mampunya atasan melakukan komunikasi terhadap pegawainya untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang dialami oleh pegawai.
3. Dari hasil pengujian statistik ternyata sistem informasi sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh signifikan dan linier. Maka diperoleh nilai $v = 12.11 + 0.69X$, hal ini berarti efektivitas organisasi bernilai 12.11 jika tidak ada sistem informasi sumber daya manusia yang baik, tetapi jika ada sistem informasi sumber daya manusia yang baik maka efektivitas organisasi akan meningkat sebesar 0.69. Hubungan variabel X dan Variabel Y berada pada tingkat korelasi sedang dengan nilai yang diperoleh 0.565, hal ini berarti sistem informasi sumber daya manusia memberikan kontribusi yang positif terhadap efektivitas organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, perlu kiranya penulis memberikan saran-saran yang berhubungan dengan sistem informasi sumber daya manusia dan efektivitas organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten, antara lain:

1. Sistem informasi sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik, maka kondisi demikian harus dipertahankan, bila mungkin diupayakan untuk lebih ditingkatkan

khususnya pada aspek unjuk kerja oleh karena itu pegawai harus diberikan informasi yang cukup jelas dan tegas tentang kriteria dan sistem penilaian unjuk kerja sehingga pegawai memahami dan puas mengenai sistem dan kriteria unjuk kerja yang ditetapkan.

2. Efektivitas Organisasi sudah tinggi, kondisi tersebut harus dipertahankan namun masih terdapat kekurangan terutama pada aspek integrasi oleh sebab itu perusahaan harus memberikan informasi yang jelas mengenai setiap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dan atasan harus mampu melakukan komunikasi secara langsung untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dialami oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diminimalisir.
3. Penelitian ini masih bersifat terbatas oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif maka disarankan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian mengenai hal yang sama dalam jangkauan yang lebih luas.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat penulis sampaikan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis secara pribadi, bagi perusahaan yang bersangkutan maupun bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

C. Daftar Pustaka

- Abdul Kadir. (2003). *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Adam I Indrawijaya. (1989). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Azhar Susanto. (2004). *Sistem Informasi Manajemen: Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Linggajaya
- Budi Sutedjo. (2002). *Perencanaan & Pembangunan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gaspersz, Vincent. (1988). *Sistem Informasi Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Armico

- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1984). Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga
- Gordon B Davis. (1999). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Hasibuan, Malayu S, P. (1994). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu S, P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasta Dewa Putranta. (2004). Pengantar Sistem Dan Teknologi Informasi. Yogyakarta: AMUS
- Jogiyanto. (2003). Sistem Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Komaruddin. (1982). Metode Penelitian Skripsi & Tesis. Bandung: Angkasa
- Komaruddin. (1994). Ensiklopedia Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- McLeod, Raymond Jr. (2001). Sistem Informasi Manajemen, Jakarta: PT Prenhallindo
- Miftah Thoha (2005). Perilaku Organisasi: Konsep, Dasar dan Aplikasinya, Cetakan ke-7: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan. (2003). Dasar-dasar Statistik. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. (2005). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stevens P. (1994). Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi, Jakarta: Arcan
- Siagian, Sondang P. (2003). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudjana. (1996). Metode Statistik. Bandung: Tarsito
- Suharsimi Arikunto. (1998). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, (2002). Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (1998). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumanto. (1995). Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan. Yogyakarta: Andi Offset
- Steers, Richard M. (1985). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- The Liang Gie. (2000). Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty
- T Hani Hadoko. (1992). Manajemen Edisi ke-2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Veitzal Rivai (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Winardi. (1992). Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: PT Cipta Aditya Bakti
- Winarno Surakhmad. (1998). Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Tehnik. Bandung: Tarsito