BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan hasil dari pernyataan yang terdapat di dalam tujuan penelitian. Dan hasil penelitian yang terdapat di PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden

Didalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer karakteristik responden diambil dari data pegawai yang menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP). Untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap penggunaan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 44 orang responden yang menjadi populasi sekaligus pada sampel penelitian ini.

Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, status, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai karakteristik pegawai berdasarkan Jenis Kelamin yang diuraikan pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Pria	17	38.6
Wanita	27	61.4
Total	**44**	**100**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2011

Dari tabel 4.1 dapat dilihat dari 44 orang responden (pegawai) menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning*, yang terdiri dari 17 orang berjenis kelamin pria dengan persentase (38,6%) dan 27 orang berjenis kelamin wanita dengan persentase (61,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden adalah wanita. Karena wanita diasumsikan lebih memiliki ketelitian dan ketekunan, sehingga dapat meminimalisasikan kesalahan dalam bekerja.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai karakteristik pegawai berdasarkan Status yang diuraikan pada table 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase %
Menikah	35	79.5
Belum Menikah	9	20.5
Total	**44**	**100**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2011

Dari tabel 4.2 dapat dilihat dari 44 orang responden (pegawai) menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning*, yang terdiri dari 35 orang berstatus menikah dengan persentase (79,5%) dan 9 orang berstatus belum

menikah dengan persentase (20,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki status menikah.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai karakteristik pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan yang diuraikan pada table 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA	8	18.2
D3	30	68.2
S1	6	13.6
S2	0	0.0
Total	**44**	**100**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2011

Dari tabel 4.3 dapat dilihat dari 44 orang responden, diperoleh jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu SMA berjumlah 8 orang dengan persentase (18,2%), D3 berjumlah 30 orang dengan persentase (68,2%), S1 berjumlah 6 orang dengan persentase (13,6%). Berdasarkan data diatas di simpulkan bahwa tingkat pendidikan responden yang menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* mayoritas tingkat D3.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai karakteristik pegawai berdasarkan Masa Kerja yang diuraikan pada table 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
< 2 th	19	43.2
2 - 4 th	6	13.6
5 - 10 th	14	31.8
> 10 th	5	11.4
Total	**44**	**100**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2011

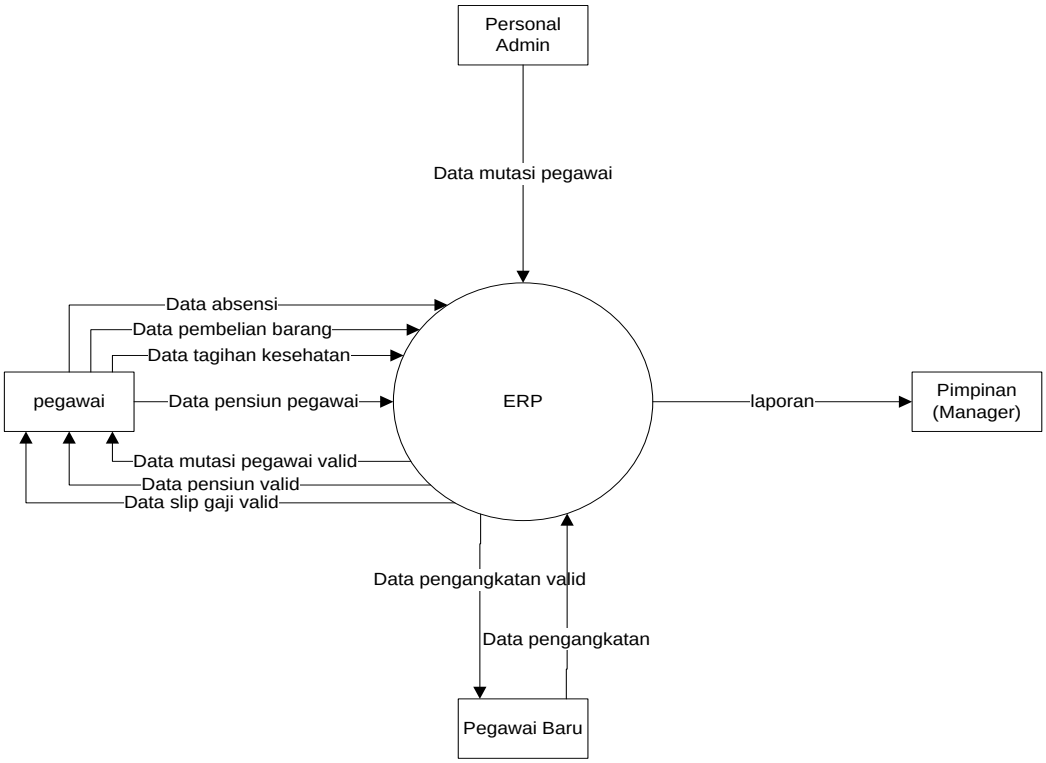
Dari tabel 4.4 di atas menggambarkan masa kerja dari 44 orang responden (pegawai) menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning*. Dari tabel tersebut dapat dliihat bahwa 19 orang (43,2%) kurang dari 2 tahun bekerja, 6 orang (13,6%) antara 2-4 tahun, 14 orang (31,8%) antara 5-10 tahun dan 5 orang (11,4%) lebih dari 10 tahun. Hal ini dikarenakan adanya pegawai baru yang menempati posisis baru sebagai pengguna Sistem *Enterprise Resource Planning*.

4.1.2 Deskripsi Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang Berjalan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang berjalan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, di deskripsikan secara detail dalam penelitian ini pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Keuangan.

4.1.2.1 Diagram Konteks Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang Berjalan

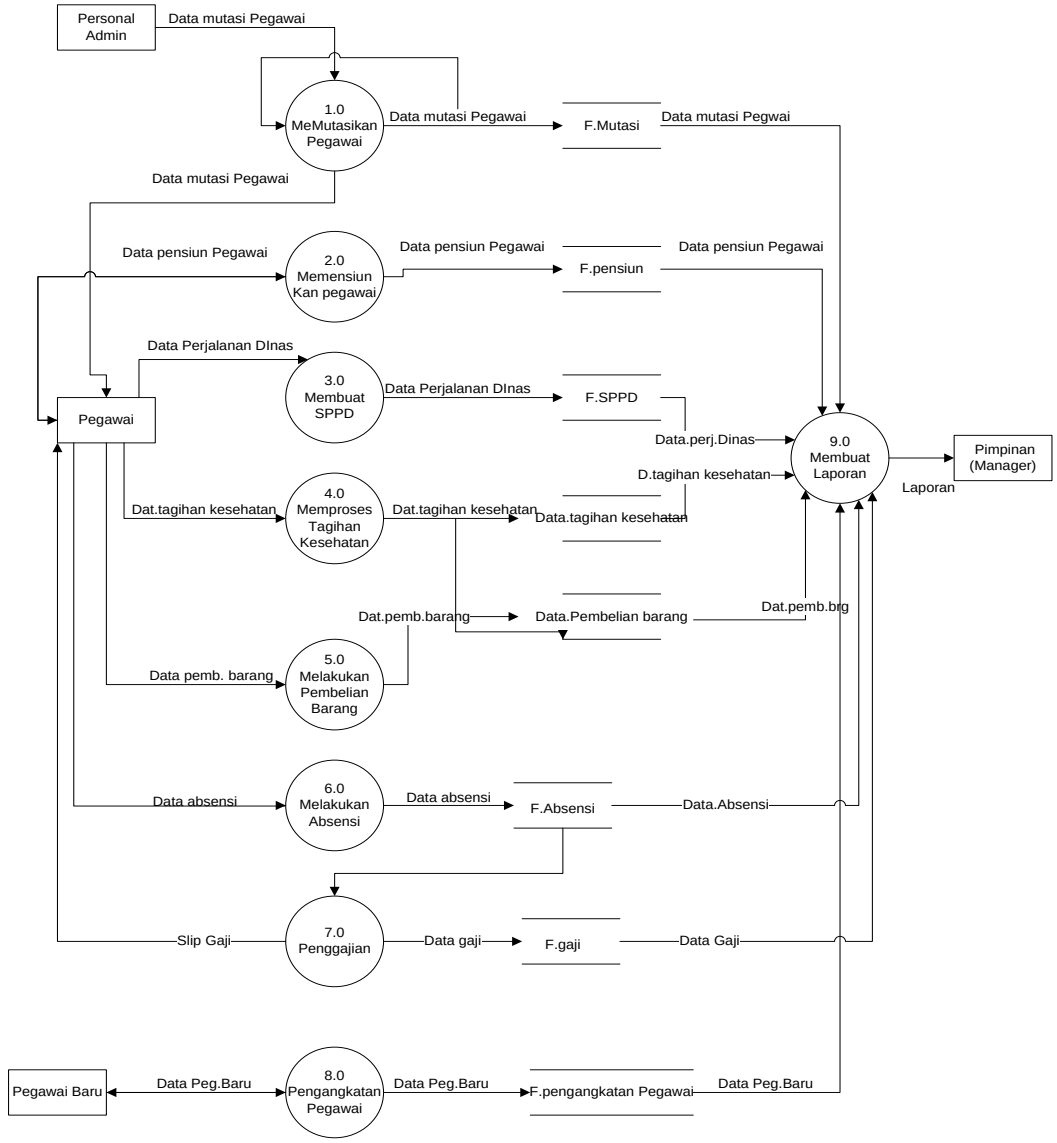
Diagram konteks menjelaskan sistem secara keseluruhan. Adapun diagram konteks sistem yang berjalan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Diagram Konteks Sistem ERP yang berjalan
PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

4.1.2.2 DFD dan Analisis Prosedur yang sedang berjalan

DFD (Data Flow Diagram) menjelaskan detail sistem. Adapun data flow diagram sistem yang berjalan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Data Flow Diagram Sistem ERP yang berjalan
PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Prosedur dari DFD yang sedang berjalan adalah sebagai berikut :

1. Personal Admin memberikan data mutasi pada bagian SDM untuk diolah/diproses pemutasian pegawai kemudian dibuat laporan data pegawai yang dimutasi untuk pimpinan (manager).

2. Pegawai memberikan data pensiun kepada bagian SDM untuk dilakukan proses memensiunkan pegawai kemudian dibuat laporan data pensiun untuk diberikan kepada pimpinan (manager).
3. Pegawai memberikan data SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) kepada bagian SDM untuk dilakukan proses pembuatan SPPD kemudian dibuat laporan SPPD untuk diberikan kepada pimpinan (manager).
4. Pegawai memberikan data tagihan kesehatan kepada bagian SDM untuk dilakukan proses pembuatan data tagihan kesehatan, kemudian diposting kepada bagian keuangan melalui Sistem ERP, kemudian dibuat laporan SPPD untuk diberikan kepada pimpinan (manager).
5. Pegawai menyerahkan data permintaan barang kepada bagian Material Manajemen yang kemudian akan dilakukan proses pengadaan barang, kemudian dibuat laporan data permintaan barang kepada pimpinan.
6. Pegawai melakukan absen, kemudian bagian SDM memproses data absensi pegawai menggunakan Sistem ERP, kemudian membuat laporan data absensi untuk diserahkan kepada pimpinan (manager).
7. Bagian SDM memproses data jumlah gaji pegawai, kemudian di posting kepada bagian keuangan, kemudian bagian keuangan memberikan slip gaji kepada pegawai, setelah itu membuat laporan data gaji pegawai untuk pimpinan (manager).
8. Pegawai baru menyerahkan data kepada bagian SDM dan kemudian diinputkan kepada Sistem ERP untuk selanjutnya diproses pengangkatan

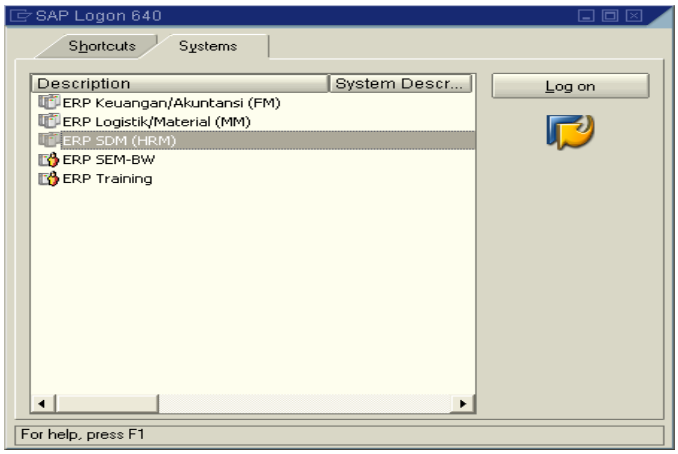
pegawai, dan kemudian dibuat laporan data pengangkatan pegawai baru untuk diberikan kepada pimpinan (manager).

4.1.3 Tampilan Sistem *Enterprise Resource Planning*

4.1.3.1 Tampilan Pada Bagian Mutasi Pegawai

1. Form Logon (SAP) Bagian Mutasi (Personal Administrator)

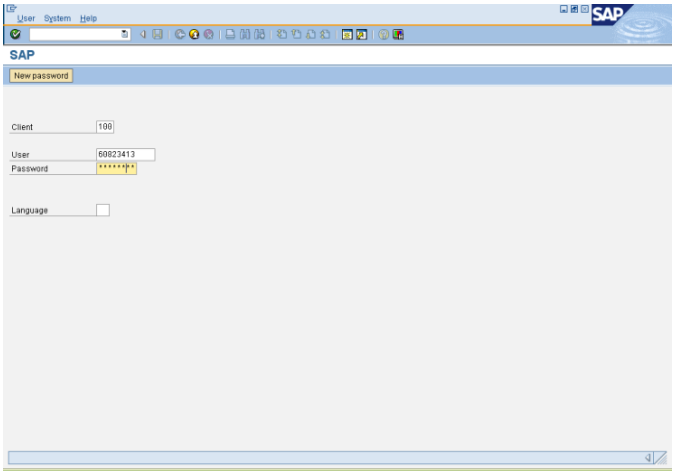
Ketika pertama kali program ini dijalankan maka yang pertama kali muncul adalah halaman seperti di bawah ini :



Gambar 4.3
Tampilan Logon Mutasi

2. Form Menu Login User

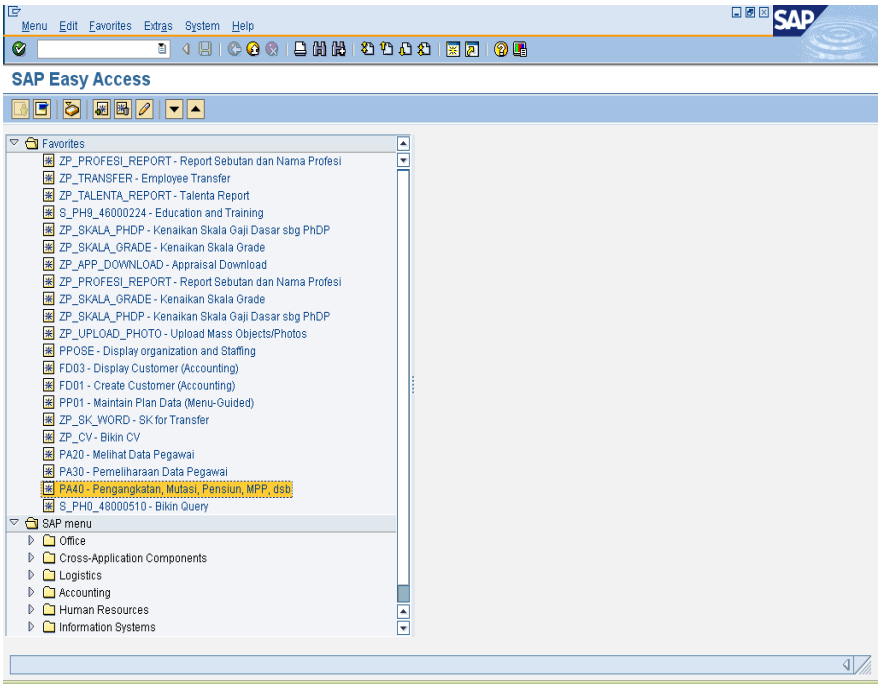
Halaman login ini dimaksudkan agar tidak sembarangan user bisa memakai program ini sesuai jenis pekerjaannya.



Gambar 4.4
Tampilan Log in

3. Form Menu Utama Mutasi

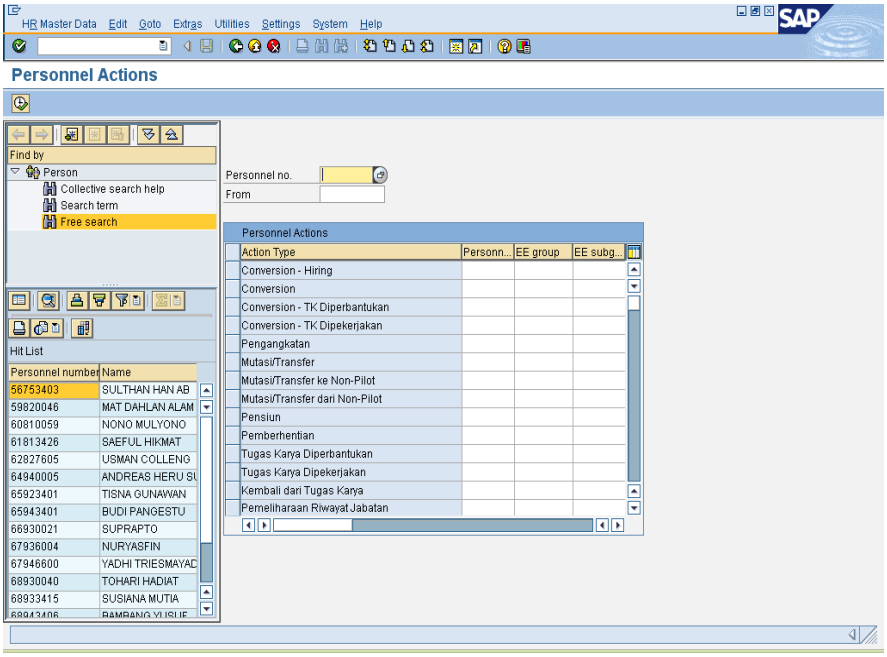
Berikut adalah Form Menu Utama Mutasi Pegawai dimana dalam halaman depan ini terdapat deretan menu utama seperti file, master, view, report dan about dan lain-lain. Hal ini untuk mempermudah dalam pemanggilan form ke antar bagian.



Gambar 4.5
Menu Tampilan Program Mutasi

4. Form Pencarian Pegawai yang akan di Mutasikan

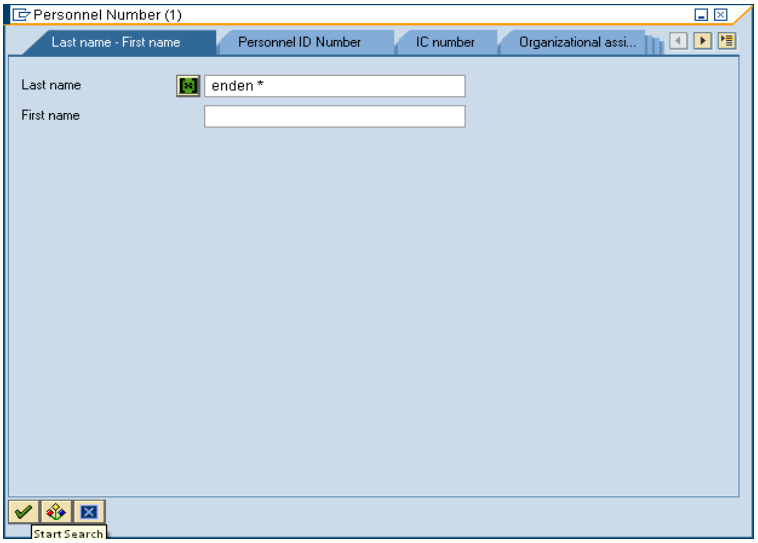
Pada menu Personnel Actions terdapat sub master , form ini berfungsi yaitu untuk menginput data, menghapus, mengedit, mengupdate data, mengirimkan data pegawai yang dimutasikan.



Gambar 4.6
Tampilan Pencarian Pegawai yang di Mutasikan

5. Form Tampilan program yang sudah di Mutasikan

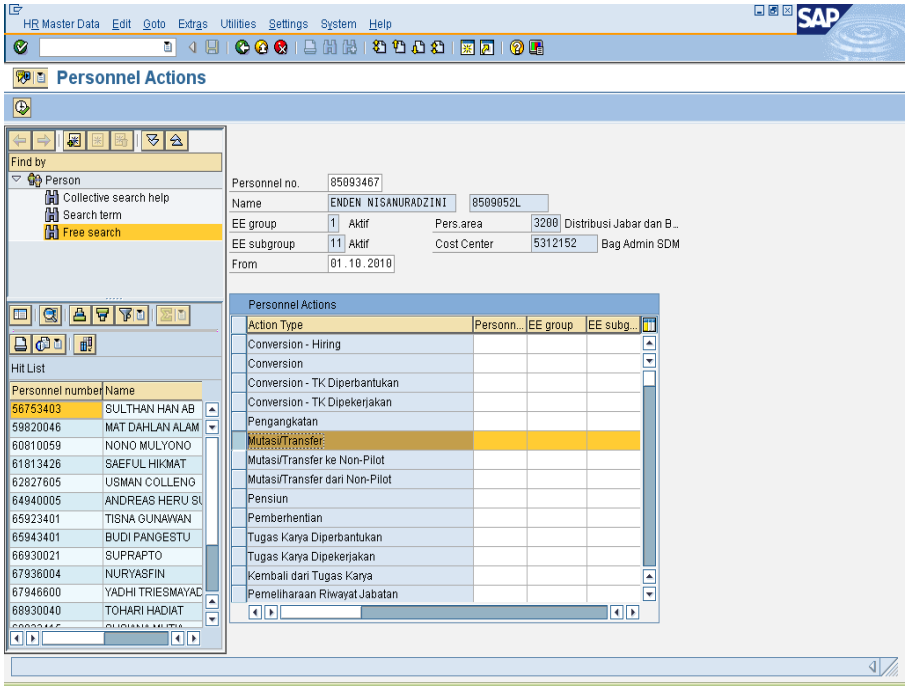
Personal administrator akan menginformasikan ke Personal Admin manajer bahwa pegawai tersebut sudah dimutasikan dan mendapatkan persetujuan dari pejabat terkait maka akan bertanda ceklis berwarna hijau bila merah maka pegawai tersebut belum dimutasikan.



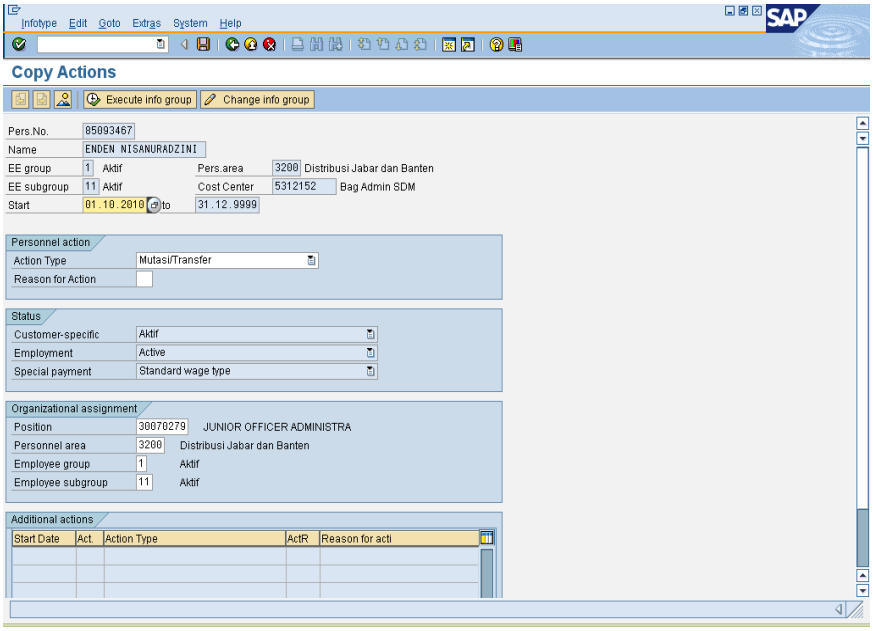
Gambar 4.7
Tampilan Pegawai yang sudah di Mutasikan

6. Form Tampilan Setelah *Execute*

Tampilan Setelah *Execute* dari Form di atas ke Tampilan Menu Mutasi, yang sebelumnya ditampilkan untuk meyakinkan pengiriman mutasi karyawan untuk di proses personal Administrator untuk dipindahkan di UPJ-UPJ area PLN.



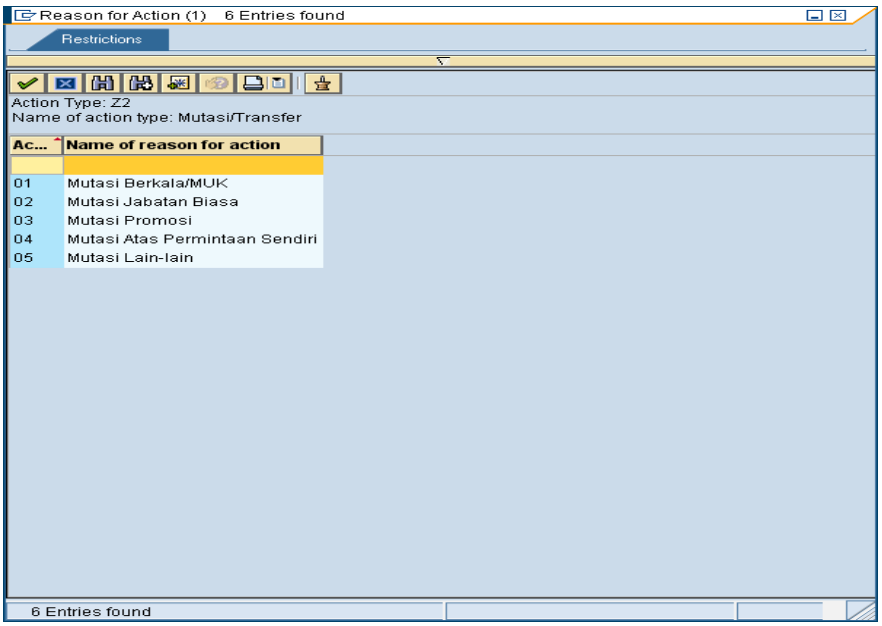
Gambar 4.8
Tampilan Mutasi Transfer Pegawai



Gambar 4.9
Tampilan Pilihan *Reason* Mutasi

7. Form Pemberian Jabatan

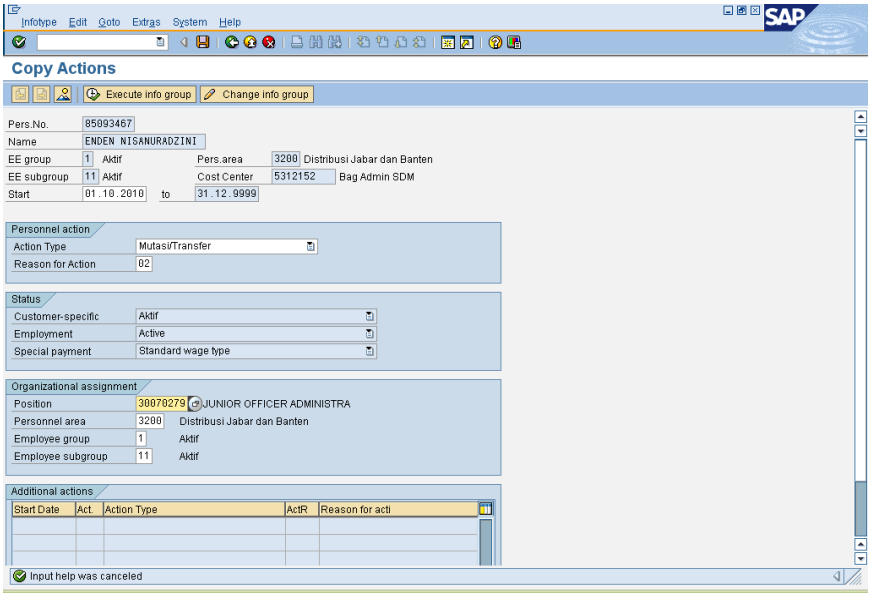
Tampilan menentukan posisi jabatan baru yang akan disi oleh pegawai yang sudah dimutasikan oleh payroll Adminstrator.



Gambar 4.10
Tampilan *Reason For Action*

8. Form Pegawai yang sudah di Mutasikan

Setelah form di atas sudah selesai pengerjaan tekan *enter*, lalu *save* maka pegawai sudah ditetapkan menjadi karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.



Gambar 4.11
Tampilan Pegawai yang sudah di Mutasikan

Tahap-tahap bagian Mutasi tersebut diuraikan seperti dibawah ini :

1 Personel Administrator melakukan pengajuan usulan data pegawai.

2 Personel Administrator melakukan Proses pengajuan usulan pegawai yang akan dimutasikan.

3 Personel Administrator mengevaluasi daftar calon pegawai yang akan dimutasi oleh pimpinan (TIM SIJAB).

4 Pimpinan (Tim SIJAB) memproses daftar pegawai yg disetujui untuk dipindahkan ke PLN pusat.

5 Tim SIJAB memberikan hasil proses mutasi pegawai ke Personel Administrator untuk diproses.

6 Personel Administrator memberikan SK (Surat Keputusan) kepada General Manager untuk disetujui.

7 General Manager mengeluarkan SK yang telah ditandatangani diserahkan kepada PA.

8 Personal Administrator Manajer mengupdate status usulan mutasi pegawai dan pengirimkan SK yang telah ditandatangani General Manajer kepada Personal Administrator untuk diproses.

9 Personal Administrator memproses SK kepada pegawai yang dimutasikan.

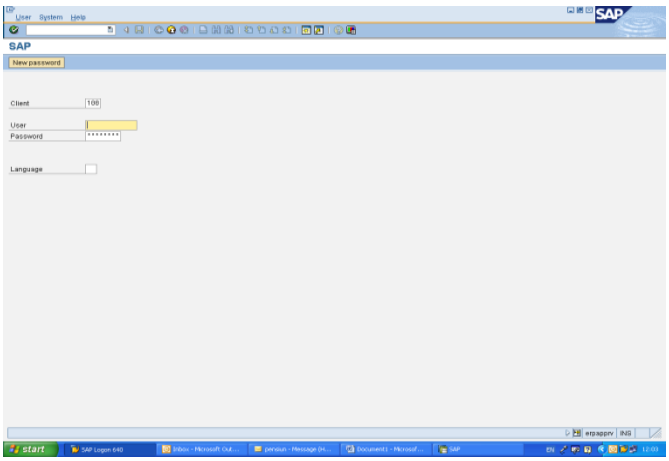
10 Personal Administrator melakukan proses cetak SKPP dan mengupdate data karyawan.

11 Personal Administrator mencetak SKPP.

4.1.3.2 Tampilan Pada Bagian Penggajian (Payroll Induk)

1. Form Log in Bagian Penggajian (Payroll Induk)

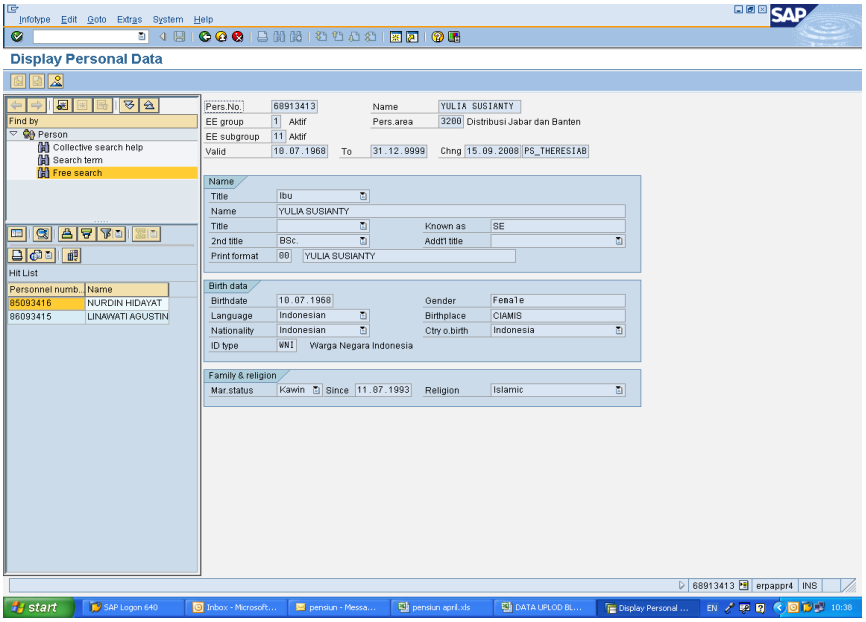
Tampilan awal program adalah halaman login seperti dibawah ini. Hal ini dimasaksudkan agar tidak sembarang pegawai bisa memakai program ini.



Gambar 4.12
Tampilan Log in Penggajian

2. Form Menu Utama Bagian Penggajian (Payroll Induk)

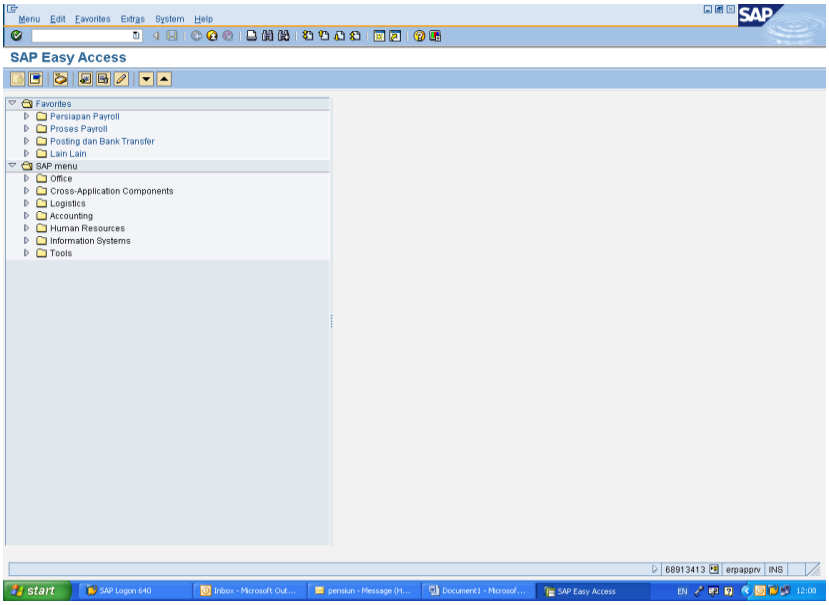
Berikut ini adalah tampilan menu utama sistem informasi penggajian dimana dalam halaman muka ini terdapat deretan Menu utama seperti file, master data dan sebagainya.



Gambar 4.13
Tampilan Menu Utama Penggajian

3. Form Data Pegawai yang akan Menerima Gaji Bulanan

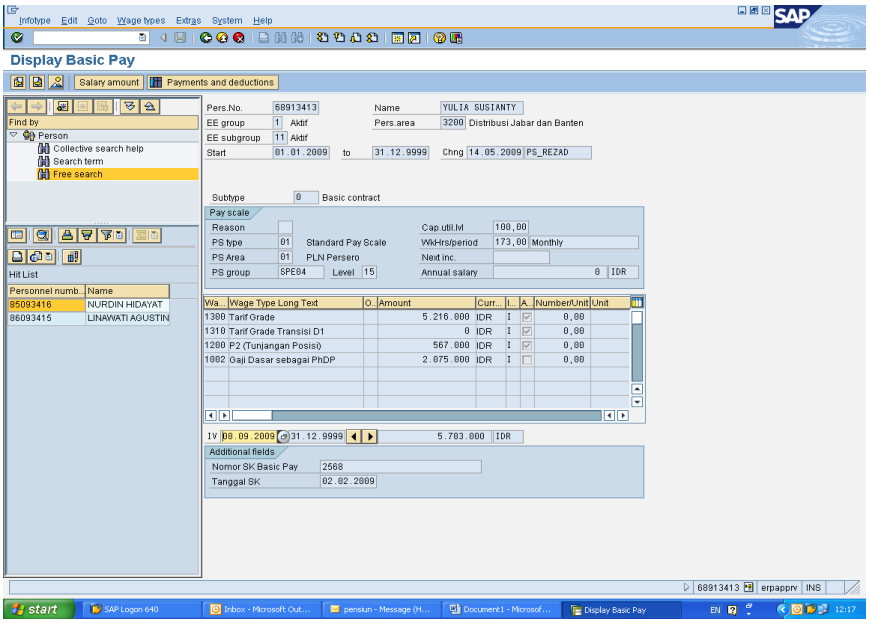
Tampilan data Pegawai ini digunakan untuk mengetahui seluruh data pegawai yang ada di perusahaan. Dalam form data pegawai terdapat beberapa kolom yang dibagi menurut fungsinya masing-masing yaitu diantaranya Nama, Tempat tanggal lahir, family , region dan sebagainya.



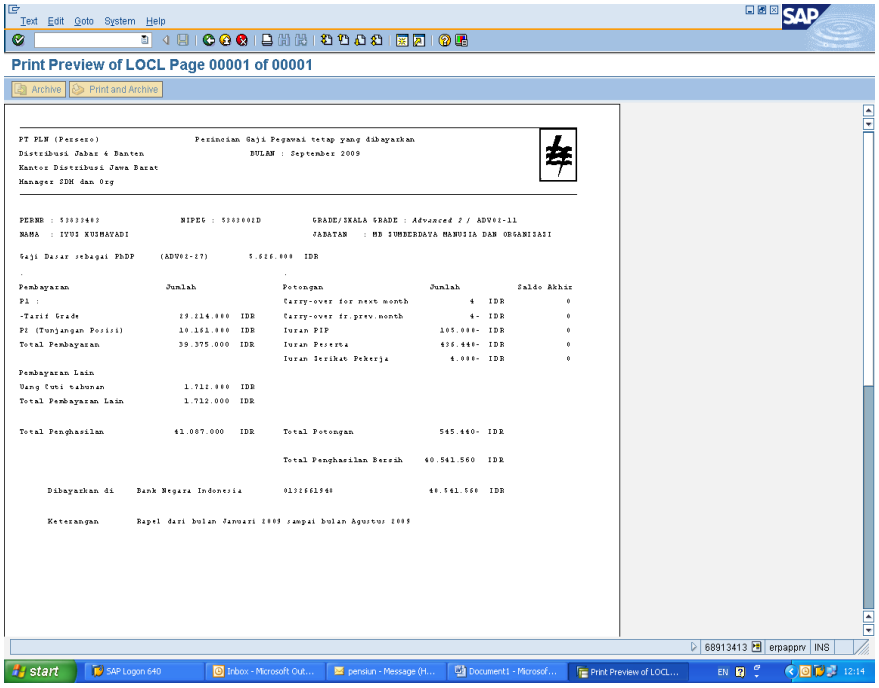
Gambar 4.14
Tampilan Data Pegawai

4. Form Tampilan (*Basic Pay*) (P1) dan Tunjangan Posisi (P2)

Pada tampilan *basic pay* (gaji pokok) ini berguna untuk menginputkan data pegawai sesuai dengan tarif grade (P1), tarif grade transisi D1, tunjangan posisi (P2), dan gaji dasar sebagai PhDP dan slip gaji.



Gambar 4.15
Tampilan *Basic Pay*



Gambar 4.16
Tampilan Slip gaji

Tampilan slip gaji digunakan untuk melihat rincian gaji yang diterima pegawai.

Tahap-tahap bagian penggajian tersebut diuraikan seperti dibawah ini :

1 Payroll induk mengupdate detail pegawai sesuai permintaan Personal Administrator (PA).

2 Payroll induk menjalankan program winduan untuk menampilkan seluruh pegawai yang berhak mendapat penghargaan berupa gaji pegawai dll.

3 Payroll induk mempersiapkan data transaksi payroll (membuat data di dalam *template excel* yang akan di upload misalnya: potongan koperasi.

4 Payroll induk memelihara data dan mengupload data ke dalam sistem.

5 Payroll induk memproses data pegawai yang berhak mendapat pinjaman atau tidak BPRP (bantuan perumahan rencana pegawai).

6 Payroll induk mengupload data pegawai yang mendapat pinjaman BPRP ke Manajer SDM untuk disetujui.

7 Payroll induk melakukan pemeriksaan data transaksi payroll seperti: potongan PIP (potongan iuran perusahaan) dan rumah dinas.

8 Payroll induk melakukan proses payroll gaji bulan.

9 Payroll menjalankan stimulasi payroll untuk divalidasi kesiapan data perhitungan payroll (gaji bulanan).

10 Payroll menjalankan koreksi jika terjadi *error*/kesalahan pada stimulasi dilakukan.

11 Proses run payroll, payroll induk mengunci pemeliharaan data pegawai pada modul HR (SDM) agar tidak terjadi masalah dalam penggajian sebelum proses payroll (gaji bulanan) selesai dilakukan.

12 Payroll induk mensimulasikan payroll untuk seluruh pegawai.

13 Payroll induk merealisasikan payroll area bila terjadi kesalahan dalam penggajian.jika tidak ada *error* , jalankan untuk seluruh pegawai.

14 Validasi hasil payroll (gaji bulanan) tersebut dengan menjalankan laporan yang berkaitan dengan keperluan.

15 Menjalankan simulasi *on posting to accounting* untuk memerikasa alokasi *cost center* pegawai (dengan catatan jika kalau bagian keuangan sudah *go live*).

16 Jika payroll terjadi kesalahan proses merun payroll diulang kembali.

17 Payroll induk menjalankan program PRE-DME (test mode) untuk memvalidasi data yang diperlukan untuk daftar bank transfer.

18 Jika payroll terjadi kesalahan harus melakukan release payroll area untuk koreksi jika ada data yang harus dibetulkan merun payroll ulang kembali.

19 Payroll induk melakukan *exit payroll* untuk menutup proses payroll pada bulanan berjalan.

20 Payroll induk melakukan *posting to accounting* di bagian keuangan

21 Payroll induk menjalankan PRE-DME untuk menyiapkan informasi ke bank transfer

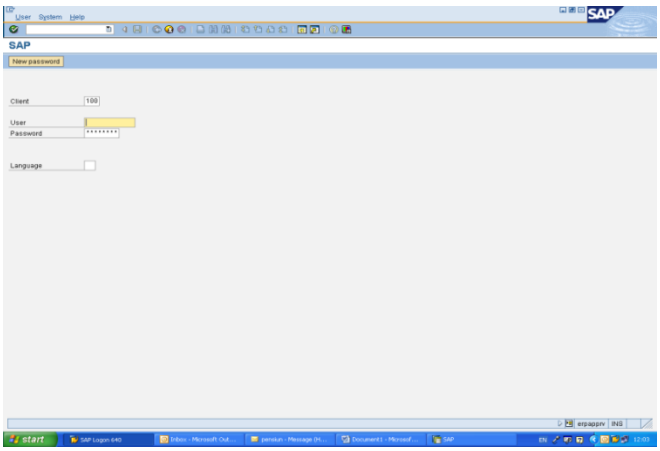
22 Payroll induk menjalankan laporan dan mengirimkannya ke bagian keuangan

23 Di keuangan sudah disetujui oleh Manager Keuangan maka payroll induk menjalankan slip pembayaran *(payslip)*untuk diberikan kepada pegawai.

4.1.3.3 Tampilan Pada Bagian Kesehatan

1. Form Log in Bagian Jaminan Kesehatan.

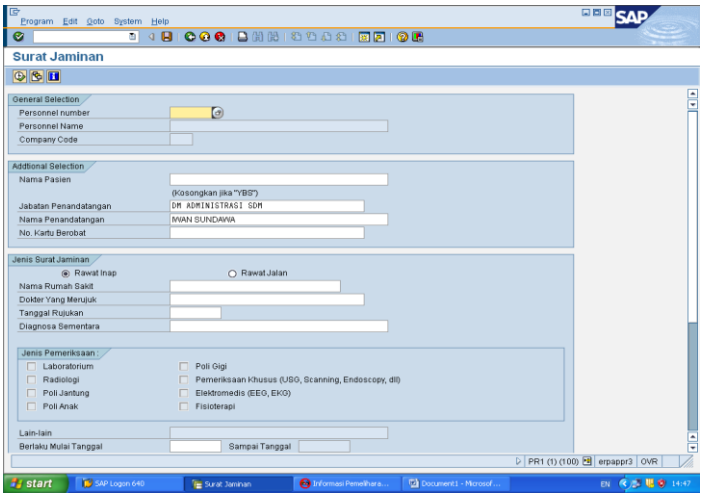
   Tampilan halaman login seperti di bawah ini :



Gambar 4.17
Tampilan Log in Kesehatan

2. Form Menu Utama Bagian Jaminan Kesehatan

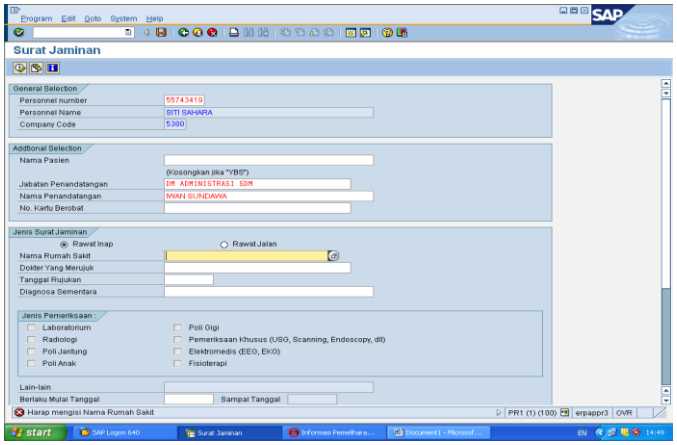
Tampilan menu utama Jaminan Kesehatan dimana dalam halaman muka ini terdapat deretan Menu utama seperti file, master data dan sebagainya.



Gambar 4.18
Menu Tampilan Jaminan Kesehatan Pegawai

3. Form Surat Jaminan Kesehatan

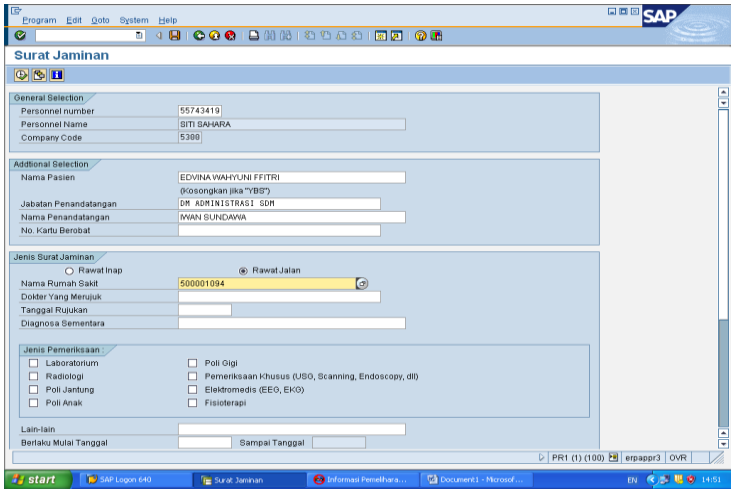
Surat jaminan kesehatan input data pegawai dan anggota keluarga yang sakit yang akan melakukan pengecekan kesehatan ke dokter atau rumah sakit.



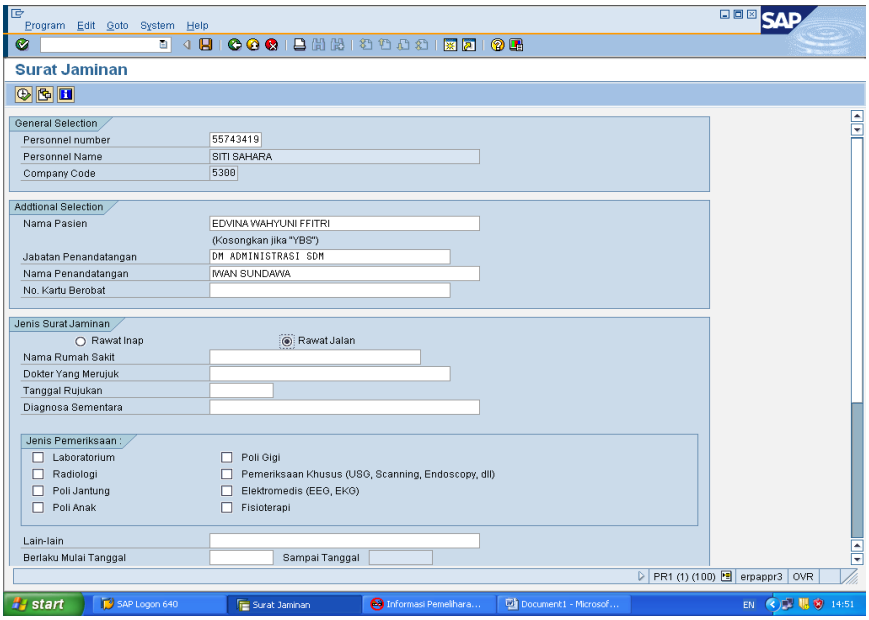
Gambar 4.19
Surat Jaminan Kesehatan Input Data Pegawai

4. Form Input Data Pegawai yang akan melakukan Pemeriksaan Rawat Inap atau Rawat Jalan dari Rumah Sakit

User melakukan proses penginputan data pegawai dari hasil laporan rumah sakit atau dokter yang dilanggan dibagian kesehatan yang harus di rawat inap atau rawat jalan maka tagihan akan diproses ke bagian keuangan.



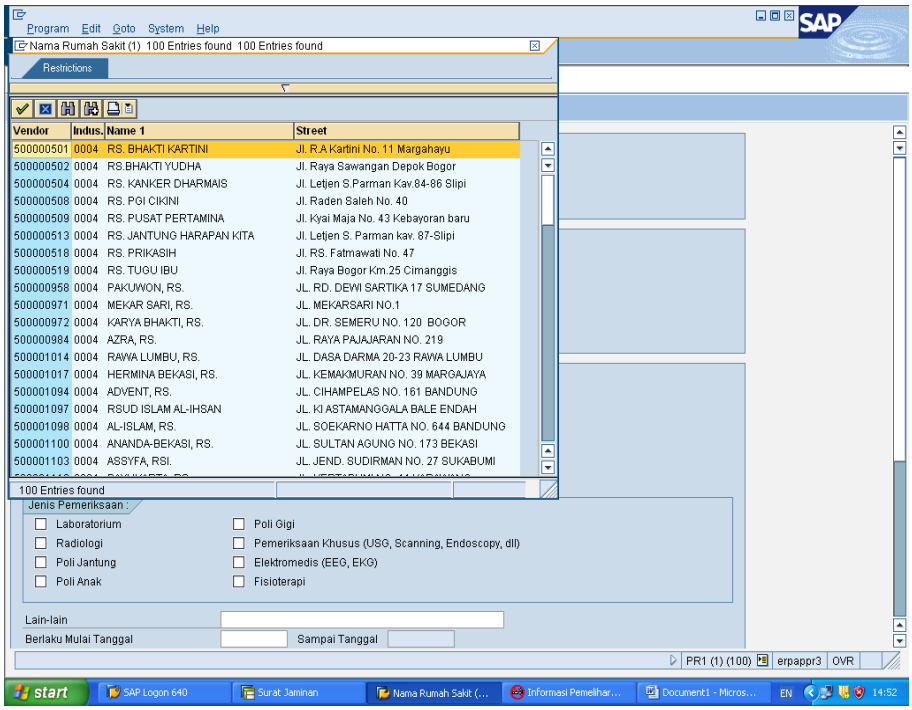
Gambar 4.20
Input Data Pegawai yang akan melakukan Pemeriksaan Rawat Inap atau Rawat Jalan dari Rumah Sakit



Gambar 4.21
Input Data Pegawai yang Sakit

5. Form Tampilan Kode Rumah Sakit dan Dokter

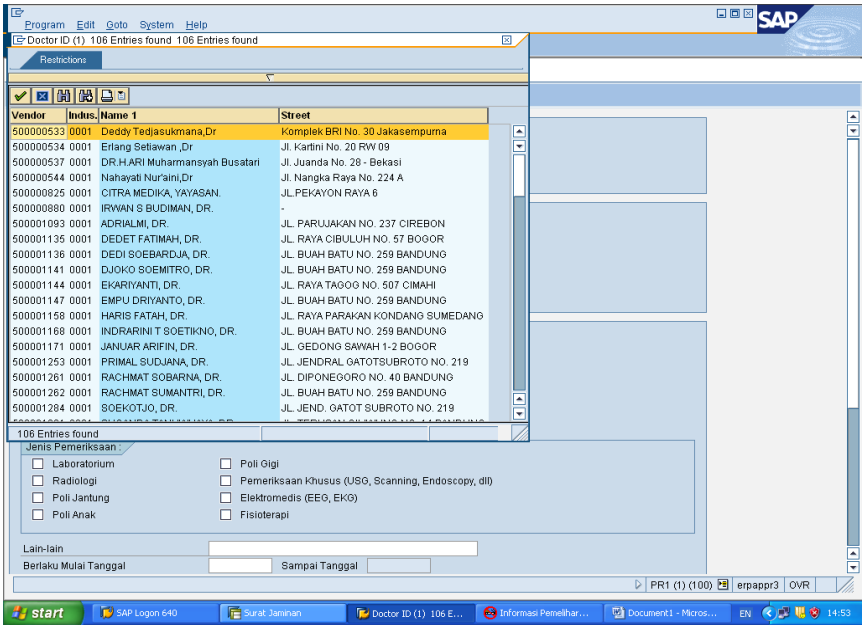
Form ini adalah tampilan kode rumah sakit dan dokter yang bekerja sama dengan perusahaan.



Gambar 4.22
Kode Rumah Sakit yang di langgan Pegawai

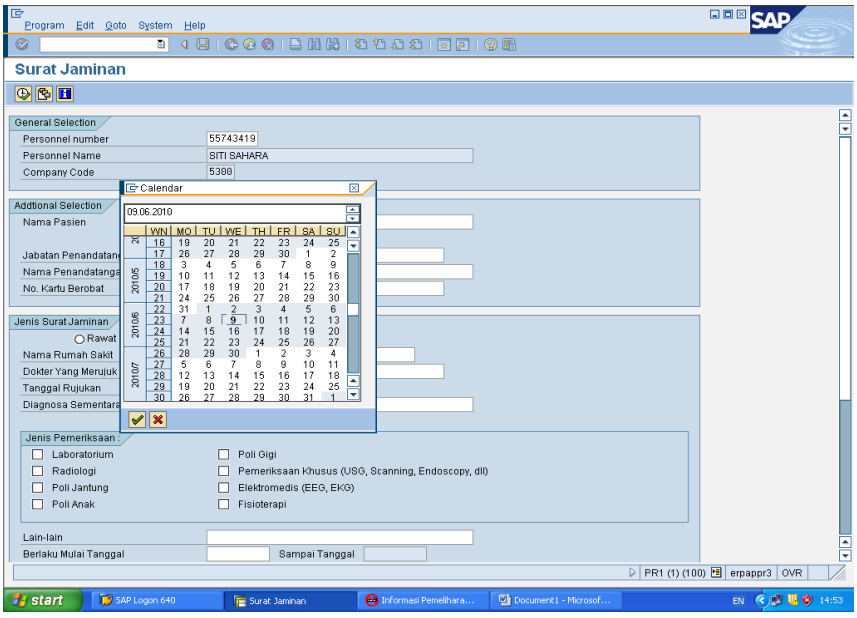
6. Form Tampilan Daftar Dokter di Bagian Kesehatan

Kode rumah sakit dan dokter yang akan dipilh sesuai dari surat jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, sesuai dengan dokter yang dilanggan pegawai.



Gambar 4.23

Daftar Dokter dan Alamat yang Dilanggan

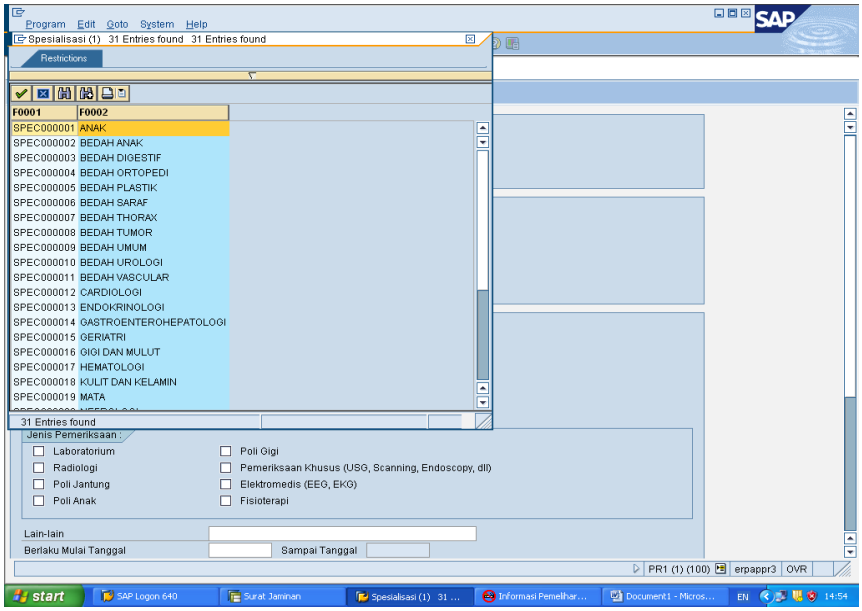


Gambar 4.24

Input Data Tanggal Pemeriksaan Pegawai

7. Form Surat Jaminan Kesehatan Pegawai yang Sudah Disetujui Pejabat Terkait

Input data tanggal pemeriksaan pegawai bila sudah ditentukan tanda ceklis berwarna hijau.



Gambar 4.25
Data Dokter Spesialis yang Dilanggan Pegawai

Tahap-tahap bagian kesehatan tersebut diuraikan seperti dibawah ini :

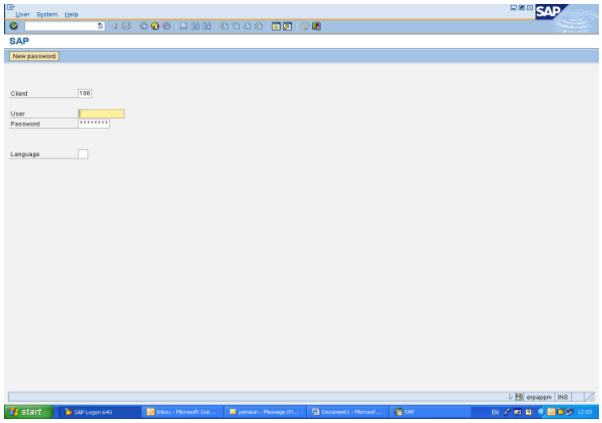
1. Karyawan mengajukan askes ke dokter atau ke rumah sakit untuk berobat.
2. Dari pihak rumah sakit atau dokter melaporkan bahwa ada pegawai yang sakit di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang harus di rawat jalan atau rawat inap.
3. Tagihan pembayaran akan diproses di bagian kesehatan.
4. Bagian kesehatan menginput *form* pengajuan jaminan kesehatan dari data karyawan sakit dan disimpan pada database.

5. Bagian kesehatan memberikan informasi ke Personal Admin untuk di update data pegawai yang sakit.
6. Personal Admin memproses data pegawai yang sakit dan mengkonfimasikan data pegawai kepada supervisor untuk diproses verifikasi dari hasil inputan bagian kesehatan.
7. Bagian kesehatan memberikan informasi dan laporan pengeluaran biaya di dalam sistem kepada bagian keuangan.
8. Bagian keuangan memproses hasil laporan bagian kesehatan untuk dibayarkan ke dokter atau rumah sakit yang bekerja sama dengan perusahaan maupun dokter langganan pegawai dikarenakan untuk biaya berobat.
9. Bagian keuangan memberikan laporan kepada manager keuangan untuk menyetujui surat pengajuan jaminan kesehatan bagi pegawai dari hasil posting bagian kesehatan.
10. Keuangan melakukan proses transaksi pembayaran di dalam sistem.
11. Keuangan melakukan proses tagihan pembayaran ke rumah sakit/dokter.

4.1.3.4 Tampilan Pada Bagian Keuangan

1. Form Tampilan Log in Bagian Keuangan (Pengelolaan Biaya)

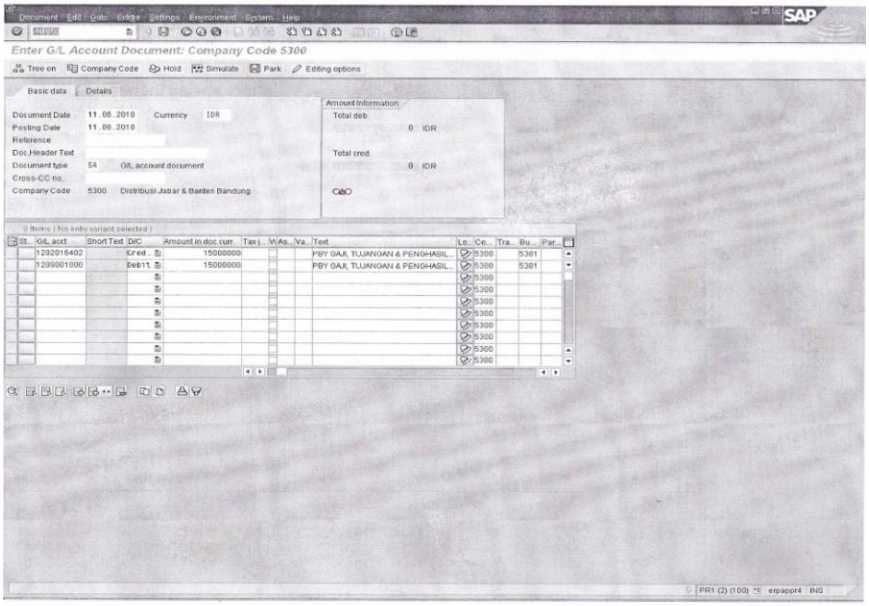
   Tampilan utama halaman login seperti di bawah ini :



Gambar 4.26
Log in Bagian Keuangan

2. Form Tampilan Hasil Pemindahan Proses Bagian Penggajian dan Bagian Kesehatan (Bagian SDM)

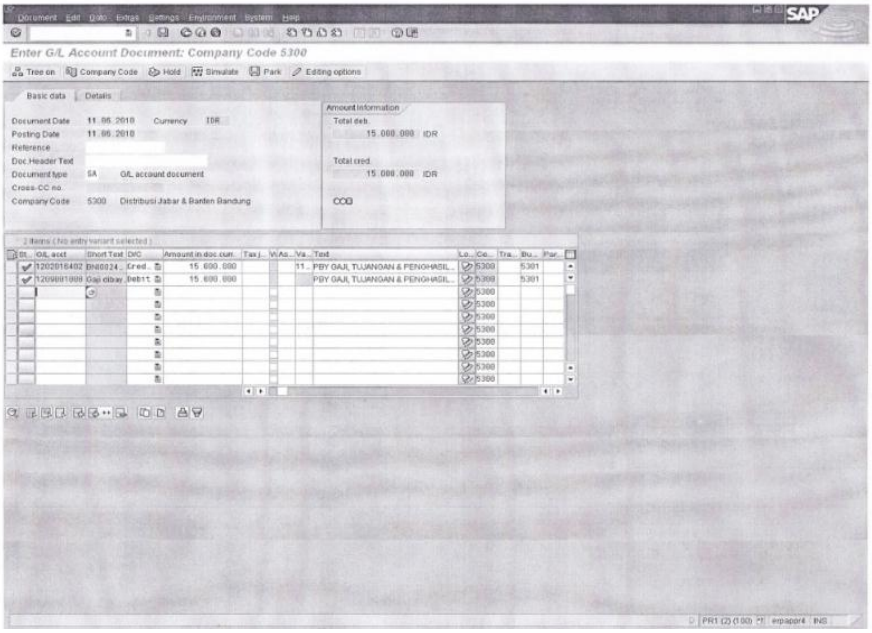
User melakukan proses penerimaan inputan bagian penggajian dan bagian kesehatan untuk di proses pada Sistemseperti gaji dibayar dimuka melalui rekening masing-masing pegawai, tagihan dari rumah sakit atau dokter dll.



Gambar 4.27
Form Dokumen Perhitungan Kode Perusahaan 5300

3. Form Tampilan Dokumen Perhitungan Kode Perusahaan 5300

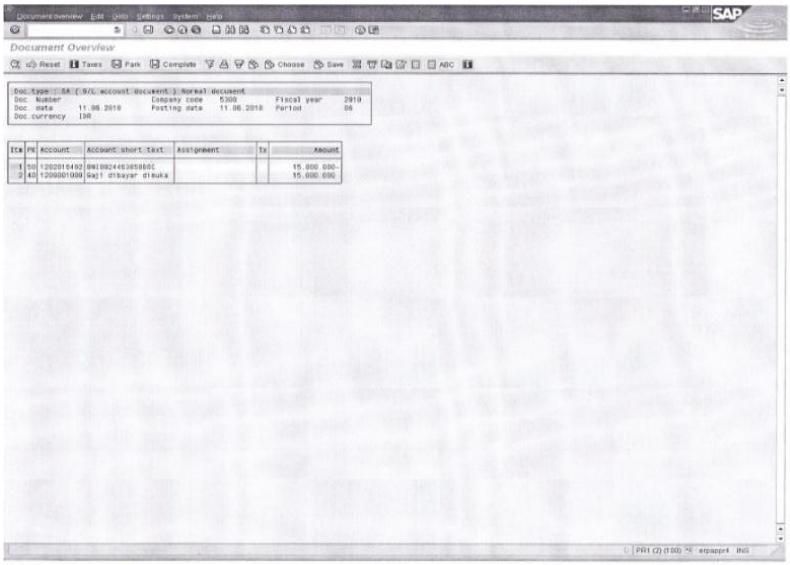
User melakukan proses perhitungan kode perusahaan, melakukan persetujuan melalui pejabat terkait untuk pencairan dana pembayaran pegawai untuk mencapai kesejahteraan pegawai.



Gambar 4.28
Form Dokumen Perhitungan Kode Perusahaan 5300

4. Form Tampilan Peninjauan Dokumen

User melakukan peninjauan dokumen bila terjadi kesalahan proses maka proses perhitungan di ulang kembali, bila data sudah akurat maka ada tanda ceklis berwarna hijau bila tidak berwarna merah.



Gambar 4.29
Form Peninjauan Dokumen

Tahap-tahap bagian keuangan (pengelolaan) tersebut diuraikan seperti dibawah ini :

1. Bagian (SDM) mengirimkan hasil inputan ke bagian pengelolaan biaya berupa form laporan kesejahteraan pegawai yaitu berupa gaji bulanan dan jaminan kesehatan.
2. Bagian pengelolaan biaya menginput form pengajuan hasil dari inputan bagian (SDM) didalam Sistem disimpan pada database, serta melakukan pengecekan apabila terjadi kesalahan penginputan data maka proses run diulang kembali.
3. Bagian pengelolaan biaya akan mentransfer hasil laporan yang diberikan kepada supervisor keuangan bila ada kesalahan data maka di run kembali proses kesejahteraan pegawai di dalam sistem.
4. Supervisor mengecek data yang telah di input oleh bagian pengelolaan biaya dan di simpan pada database.

5. Supervisor melakukan posting to accounting pembayaran gaji dan jaminan kesehatan untuk diproses di dalam Sistem
6. Supervisor melaporkan hasil pembayaran gaji pegawai dan jaminan kesehatan untuk di setujui oleh manajer keuangan
7. Manajer keuangan memvalidasi form laporan keuangan (pembayaran gaji dan jaminan kesehatan) yang telah di proses oleh bagian pengelolaan biaya di dalam sistem dan di serahkan kepada bagian pengelolaan biaya untuk diproses.
8. Bagian pengelolaan biaya me-Run kembali proses pembayaran kesejahteraan pegawai dari hasil persetujuan manager keuangan.
9. Hasil dari validasi manager keuangan yang telah disetujui maka bagian pengelolaan biaya akan mentransfer pembayaran ke rekening bank masing-masing pegawai.
10. Pembayaran kesejahteraan bisa di lihat dari tiap masing-masing bagian melalui Sistem.

4.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

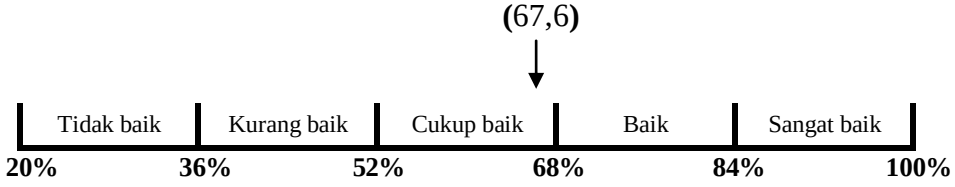
Tanggapan terhadap Sistem *Enterprise Resource Planning* diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden. Skor tersebut diperoleh dengan memberikan angket yang berisi pernyataan tentang Sistem *Enterprise Resource Planning* dan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Sistem Manusia *(Brainware)*

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) beroperasi sesuai dengan kebutuhan saya	0	20	16	8	0	44	144	220
		0.0%	45.5%	36.4%	18.2%	0.0%	100.0%	65.5%	
2	Menu-menu yang terdapat di dalam Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) mudah di pahami oleh saya	0	33	8	3	0	44	162	220
		0.0%	75.0%	18.2%	6.8%	0.0%	100.0%	73.6%	
3	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat dengan mudah diakses setiap tampilan yang dibutuhkan oleh saya	0	22	14	8	0	44	146	220
		0.0%	50.0%	31.8%	18.2%	0.0%	100.0%	66.4%	
4	Saya dapat dengan mudah menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) sesuai dengan fungsi dalam bidang masing-masing	5	13	14	12	0	44	143	220
		11.4%	29.5%	31.8%	27.3%	0.0%	100.0%	65.0%	
Total								**595**	
Persentase Skor								**67.6%**	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Gambar 4.30
Garis Kontinum Sistem *Manusia (Brainware)*



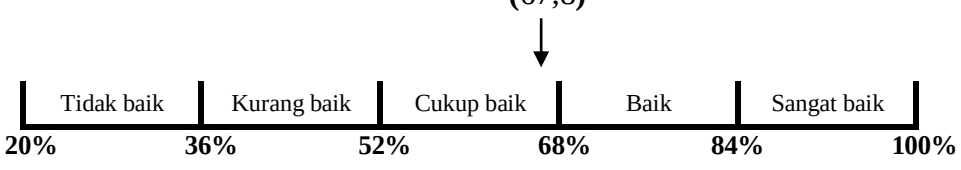
Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap Sistem Manusia *(Brainware)*. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Sistem Manusia *(Brainware)* adalah 595 dengan persentase skor (67,6%), dengan demikian Sistem *Manusia (Brainware)* berada pada kategori cukup baik. Itu menggambarkan bahwa sistem sudah cukup dikuasai penggunaannya oleh user.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Perangkat Keras (*Hardware*)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Kelengkapan komputer pada bagian SDM dan Keuangan sudah menunjang kebutuhan pegawai dalam mengerjakan tugas perusahaan dengan menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP)	0	20	24	0	0	44	152	220
		0.0%	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%	100.0%	69.1%	
2	PLN (Persero) sudah menyediakan fasilitas komputer yang sudah layak untuk penggunaan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP)	6	38	0	0	0	44	182	220
		13.6%	86.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	82.7%	
3	Kapasitas komputer yang disediakan masih belum cukup dalam mendukung kebutuhan kerja bagi para pegawai dengan menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP)	4	7	8	20	5	44	117	220
		9.1%	15.9%	18.2%	45.5%	11.4%	100.0%	53.2%	
4	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) mampu menggunakan media penyimpanan perangkat keras yang ada saat ini	0	27	17	0	0	44	159	220
		0.0%	61.4%	38.6%	0.0%	0.0%	100.0%	72.3%	
5	PLN (Persero) kurang memperhatikan bandwith sebagai sarana operasional	0	11	33	0	0	44	143	220
		0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%	65.0%	
6	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) mampu menyesuaikan dengan perkembangan perangkat keras disaat ini dan masa mendatang	2	6	36	0	0	44	142	220
		4.5%	13.6%	81.8%	0.0%	0.0%	100.0%	64.5%	
Total								**895**	
Persentase Skor								**67.8%**	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Gambar 4.31
Garis Kontinum Perangkat Keras (*Hardware*)



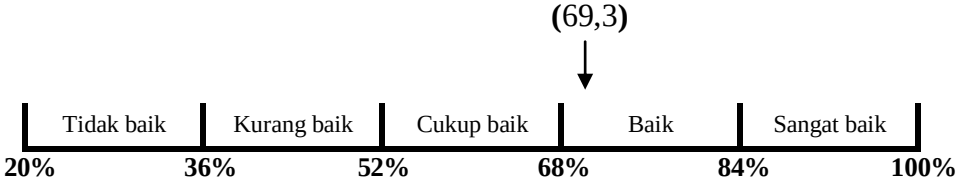
Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Perangkat Keras (*Hardware*). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Perangkat Keras (*Hardware*) adalah 895 dengan persentase skor (67,8%), dengan demikian perangkat keras (*Hardware*) berada pada kategori cukup baik. Itu menggambarkan Perangkat Keras (*Hardware*) yang tersedia pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah mencukupi.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Perangkat Lunak (*Software*)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Perangkat lunak Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) cepat dalam pengolahan data	2	20	22	0	0	44	156	220
		4.5%	45.5%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	70.9%	
2	Perangkat lunak Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat menyimpan data dengan aman	0	34	10	0	0	44	166	220
		0.0%	77.3%	22.7%	0.0%	0.0%	100.0%	75.5%	
3	Perangkat lunak Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) masih agak lamban dalam mendeteksi kesalahan pada saat memproses data pegawai	0	15	11	18	0	44	129	220
		0.0%	34.1%	25.0%	40.9%	0.0%	100.0%	58.6%	
4	Perangkat lunak Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) memiliki panduan untuk memperbaiki kesalahan pada proses data pegawai	0	29	13	2	0	44	159	220
		0.0%	65.9%	29.5%	4.5%	0.0%	100.0%	72.3%	
Total								**610**	
Persentase Skor								**69.3%**	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Gambar 4.32
Garis Kontinum Perangkat Lunak (*Software*)



Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Perangkat Lunak (*Software*). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Perangkat Lunak (*Software*) adalah 610 dengan persentase skor (69,3%), dengan demikian Perangkat Lunak (*Software*) berada pada kategori baik. Itu menggambarkan Perangkat Lunak (*Software*) yang digunakan sudah layak/baik.

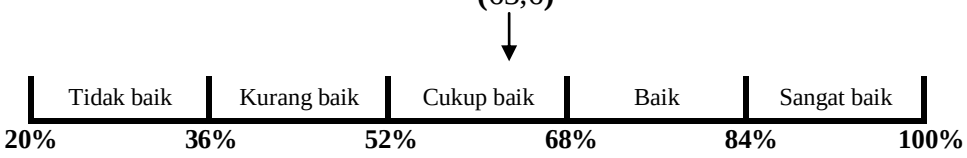
Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Data

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat menyajikan data ter-*update* dengan cepat dan mudah	2	6	36	0	0	44	142	220
		4.5%	13.6%	81.8%	0.0%	0.0%	100.0%	64.5%	
2	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) mempunyai data yang lengkap dalam penyebaran informasi	0	15	29	0	0	44	147	220
		0.0%	34.1%	65.9%	0.0%	0.0%	100.0%	66.8%	
3	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) mempunyai kapasitas yang memadai untuk menampung data-data pegawai dengan fungsi pada bagian masing-masing di perusahaan	0	28	16	0	0	44	160	220
		0.0%	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%	100.0%	72.7%	
4	Data pegawai pada Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) memiliki privasi yang tidak bisa dibuka secara bersamaan oleh pegawai yang lain	0	2	19	23	0	44	111	220
		0.0%	4.5%	43.2%	52.3%	0.0%	100.0%	50.5%	

Total	**560**
Persentase Skor	**63.6%**

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Gambar 3.3
Garis Kontinum Data



Dari table 4.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Data. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Data adalah 560 dengan persentase skor (63,6%), dengan demikian Data berada pada kategori cukup baik. Itu menggambarkan bahwa sistem sudah cukup baik dalam menampung data pegawai di perusahaan.

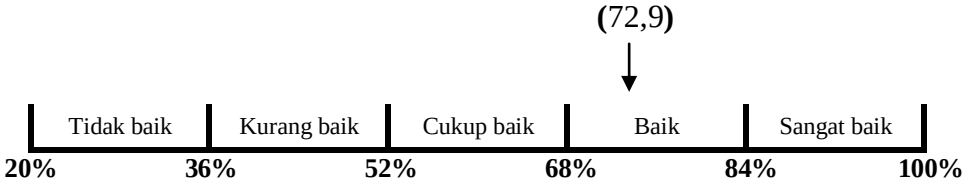
Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Jaringan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) mempunyai jaringan yang efisien dan sudah sangat baik	2	20	22	0	0	44	156	220
		4.5%	45.5%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	70.9%	
2	Akses jaringan informasi Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat dilakukan secara *Real Time*/langsung	6	22	16	0	0	44	166	220
		13.6%	50.0%	36.4%	0.0%	0.0%	100.0%	75.5%	
3	Ketersedian Jaringan Internet dalam Proses Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) sangat diperlukan	12	13	19	0	0	44	169	220
		27.3%	29.5%	43.2%	0.0%	0.0%	100.0%	76.8%	
4	Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) tidak hanya terintegrasi pada satu bagian tetapi sudah ke beberapa bagian	6	18	20	0	0	44	162	220
		13.6%	40.9%	45.5%	0.0%	0.0%	100.0%	73.6%	

5	Jaringan Internet sangat berperan penting pada Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) di PLN (Persero)	8	32	0	4	0	44	176	220
		18.2%	72.7%	0.0%	9.1%	0.0%	100.0%	80.0%	
6	Jaringan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) belum dapat memberitahukan pagawai pindahan dari satu tempat ke tempat lain	0	12	21	11	0	44	133	220
		0.0%	27.3%	47.7%	25.0%	0.0%	100.0%	60.5%	
Total								**962**	
Persentase Skor								**72.9%**	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Gambar 4.34
Garis Kontinum Jaringan



Dari tabel diatas 4.9 dapat diketahui tanggapan responden mengenai Jaringan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Jaringan adalah 962 dengan persentase skor (72,9%), dengan demikian Jaringan berada pada kategori baik. Itu menggambarkan bahwa jaringan yang tersedia di PT. PLN (Persero) sudah baik.

Secara umum tanggapan responden mengenai Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

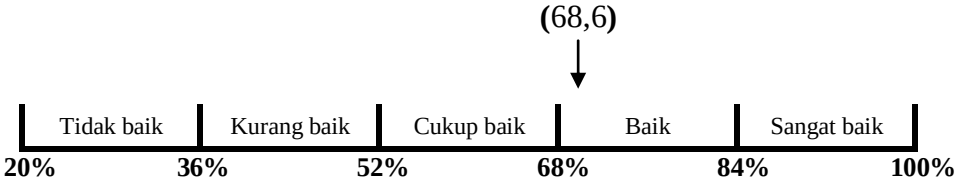
Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Sistem *Enterprise Resource Planning*

No	Indikator	Skor
1	Manusia (*Brainware*)	595
2	Perangkat keras (*Hardware*)	895
3	Perangkat Lunak (*Software*)	610
4	Data	560

5	Jaringan	962
Jumlah		**3622 (68,6%)**

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Gambar 4.35
Garis Kontinum Sistem *Enterprise Resource Planning*



Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Sistem *Enterprise Resource Planning*. Dari hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Sistem *Enterprise Resource Planning* adalah 3622 dengan persentase (68,6%), dengan demikian Sistem *Enterprise Resource Planning* berada pada kategori baik.

4.1.5 Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Tanggapan Responden

Tabel 4.11
Kepuasan Kerja Pegawai

Pernyataan	Kinerja	Kepentingan	Kepuasan	Kategori
1	3.36	3.18	105.7	Puas
2	3.34	3.00	111.4	Puas
3	3.30	3.34	98.6	Tidak puas
4	3.11	3.07	101.5	Tidak puas
5	3.66	3.66	100.0	Tidak puas
6	3.30	3.16	104.3	Puas
7	3.25	3.11	104.4	Puas
8	3.32	3.18	104.3	Puas
9	3.18	3.14	101.4	Tidak puas

10	3.59	3.45	103.9	Puas
11	3.45	3.41	101.3	Tidak puas
12	3.34	3.30	101.4	Tidak puas
Rata-rata			**103.2**	**Puas**

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai "Gaji yag di berikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP)", dan tingkat kepuasan terendah terdapat pada pernyataan mengenai "Dengan menggunakan Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) pekerjaan pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten jadi cepat terselesaikan".

4.2 Hasil Pembahasan

Hasil pembahasan dari penelitian ini merupakan hasil dari pengolahan data yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten ataupun hasil dari pengolahan kuesioner yang telah disebarkan. Dalam penelitian ini akan menentukan hasil uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Sistem *Enterprise Resource Planning* (X) terhadap Kepuasan Kerja pegawai variabel terikat (Y)**.**

Berdasarkan hipotesis penelitian serta operasional variabel maka hipotesis yang diajukan akan diuji dengan menggunakan analisis regresi, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji z. Langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Adapun hasil penelitian akan dibahas selengkapnya sebagai berikut :

4.2.1 Hasil Uji Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dengan Kepuasan Kerja Pegawai, digunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Berikut ini adalah hasil pengolahan melalui *software* SPSS 15.0 *for windows* untuk koefisien korelasi mengenai hubungan antara Sistem *Enterprise Resource Planning* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Tabel 4.12
Analisis Korelasi Pearson

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894[a]	.800	.795	4.60940

a. Predictors: (Constant), ERP

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,894, yang berarti terdapat hubungan yang tinggi/kuat antara variabel Sistem *Enterprise Resource Planning* dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi/baik Sistem *Enterprise Resource Planning*, maka semakin baik/tinggi Kepuasan Kerja Pegawai.

4.2.2 Hasil Uji Regresi

Untuk mengetahui pengaruh Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan model sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana : X = Sistem *Enterprise Resource Planning*

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software* SPSS 15.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.022	4.798		8.132	.000
	ERP	1.254	.097	.894	12.945	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari output *software* SPSS 15.0 *for windows* diatas diperoleh model regresi sebagai berikut :

Y = 39,022 + 1,254 X

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Sistem *Enterprise Resource Planning* (X) bernilai nol atau Kepuasan Kerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh Sistem *Enterprise Resource Planning*, maka rata-rata Kepuasan Kerja Pegawai bernilai 39,022. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Sistem *Enterprise Resource Planning* (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 1,3254. Koefisien

regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

4.2.3 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0{,}894)^2 \text{ X } 100\%$$

$$= 80\ \%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan di dapat sebesar 80 %. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) memberikan pengaruh sebesar 80 % terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 20 % Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti motivasi, dll.

4.2.4 Hasil Análisis dan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel apakah terdapat hubungan yang erat atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) dan variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis nol dimana :

H0 : $\rho = 0$, artinya Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

H1 : $\rho \neq 0$, artinya Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, maka untuk melakukan pengujian hipotesis diatas, dilakukan dengan cara Pengujian menggunakan Uji Z .

Untuk menentukan z_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$z = r_s \sqrt{n-1}$$

$$= 0{,}894\sqrt{44-1}$$

$$= 0{,}894\sqrt{43}$$

$Z_{hitung} = 5.8623$

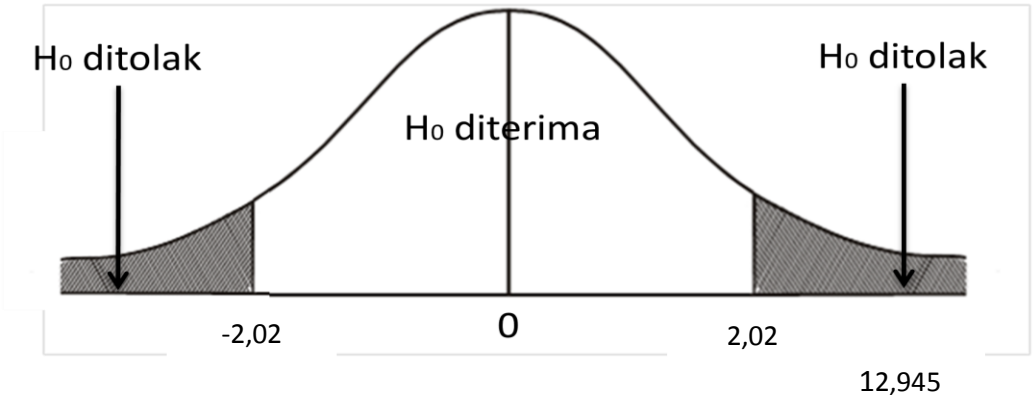
Untuk $\alpha = 1$ %, maka

$Z\alpha = z_{0.01}$

$Z_{tabel} = 1{,}96$

Dari perhitungan hipotesis diatas, di dapat nilai Z_{hitung} sebesar 5.8623 sedangkan Z_{tabel} adalah 1,96. Berdasarkan kriteria uji Z, yaitu:

Jika $z_{hitung} > z_{table}$, maka H0 ditolak, berarti H1 diterima atau Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) berdampak terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten



Gambar 4.36
Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diperoleh nilai z_{hitung} sebesar 12,945. Karena nilai z_{hitung} (12,945) > z_{table} (2,02), maka Ho ditolak Artinya, Sistem *Enterprise Resource Planning* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.