BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan CV. Bi-ensi Fesyenindo berdiri sejak 14 Agustus 1997 dan mulai berbadan hukum menjadi CV.Bi-ensi Fesyenindo tahun 1998, pada mulanya peusahaan lebih berorientasi pada bisnis manufaktur pakaian dan hanya mempunyai beberapa toko pakaian, seiringnya waktu pada tahun 2002 demi menjawab tantangan bisnis yang semakin baik dalam bidang manufaktur pakaian, CV.Bi-ensi Fesyenindo memutuskan mengembangkan perusahaan dan menetapkan visi misi perusahaan untuk sebagai landasan kerja untuk mencapai cita-cita dan harapan di masa yang akan datang.

Kemampuan CV. Bi-ensi Fesyenindo untuk beradaptasi terhadap permintaan, kemajuan dalam memproduksi barang di cerminkan dengan mengeluarkan merek-merek dagang untuk memenuhi kebutuhan yang berkelanjutan dari masa ke masa dalam berkomitmen dan berdedikasi terhadap permintaan pelanggan, hal ini juga menegaskan dedikasi dan komitmen CV. Bi-ensi Fesyenindo terhadap perbaikan kualitas kinerja secara terus – menerus.

Pada tahun 2002 perusahaan merubah dan mementukan startegi baru untuk beradaptasi terhadap perubahan untuk menggambarkan prospek masa depan yang lebih baik dengan menentukan strategi baru dengan merek sendiri yaitu merek 3

SECOND. Strategi dibuat untuk menyelaraskan dan memenuhi Visi Misi yang sudah ditetapkan

Pada tahun 2004 CV.Bi-ensi Fesyenindo menambah merek pakaian dengan menciptakan merk GREEN LIGHT, di karenakan CV. Bi-ensi Fesyenindo bertujuan mengklasifikasi lebih dalam dalam membidik segmentasi pasar, adapun merek dagang GREEN LIGHT khusus di peruntukan usia muda antara 20 tahun sampai dengan 35 tahun, saat ini dan dimasa yang akan datang perusahaan bertekad mengembangkan merek-merek tersebut menjadi merek besar yang mampu melayani pasar Indonesia dan dunia.

Visi merupakan gambaran masa depan yang hendak diwujudkan. Visinya adalah menjadi perusahaan penyedia fesyen yang terdepan dalam kepuasan pelanggan untuk melayani pasar Indonesia dan dunia. Sedangkan misinya adalah memproduksi, memasok dan menjual langsung produk fesyen kepada pasar dengan sasaran untuk kepuasan pelanggan, pemilik, karyawan dengan memperhatikan lingkungan dan peraturan pemerintah.

4.1.2 Stuktur Organisasi Perusahaan

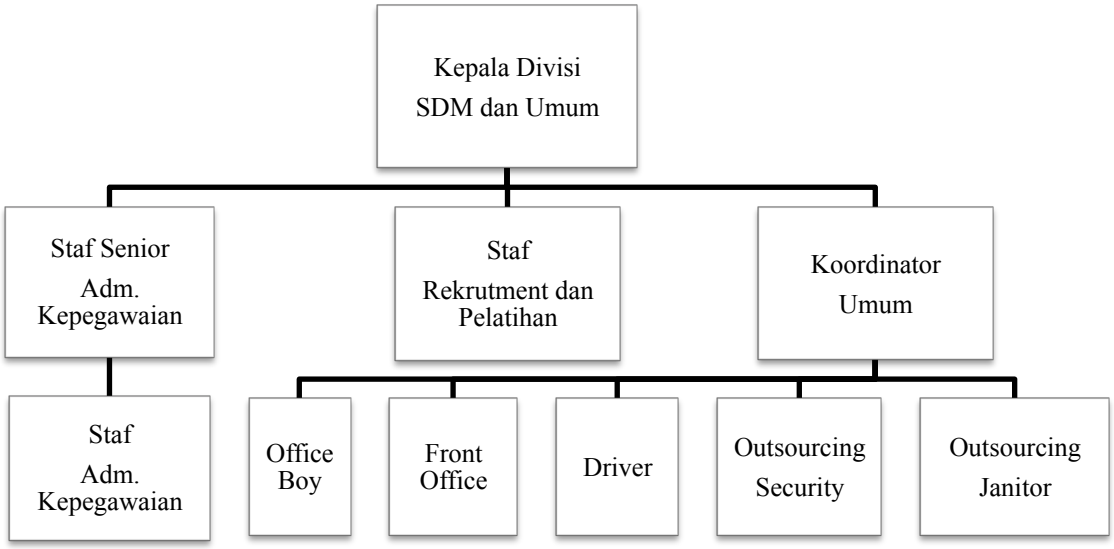
Organisasi dalam pengertian sebagai salah satu fungsi dalam manajemen yang berasal dari kata "*to organize*" atau "*organizing*". "pengorganisasian" merupakan salah satu fungsi manajemen dalam menentukan sistem alokasi, distribusi dan koordinasi sumber daya perusaahaan secara efisien dan efektif untuk menunjang pencapaian sasaran usaha dan bisnis secara optimal.

Struktur organisasi merupakan susunan yang menerangkan tentang bagaimana suatu hubungan kerja yang berada dalam suatu organisasi, dan menerangkan tentang bagaimana suatu hubungan kerja yang berada dalam suatu organisasi dan juga menerangkan aliran bagaimana wewenang dan tanggung jawab antara pemimpin dan bawahanya.

Pola penataan dan pengembangan organisasi di CV.Bi-ensi Fesyenindo dilakukan dengan mempertimbangkan pola organisasi sebagai berikut:

1. Simplikasi kerja.
2. Fleksibel dan adaftif terhadap perubahan lingkungan usaha.
3. Berorientasi terhadap pasar dan kepuasan pelanggan *(money oriented and costumer statisfaction)*.
4. Menunjang pencapaian Visi, Misi, Sasaran dan pelaksanaan strategi bisnis.
5. Menciptakan organisasi yang bersifat dinamis, fleksibel dan adaktif terhadap perubahan lingkungan usaha (*external* dan *internal*).

CV. Bi-ensi Fesyenindo memiliki struktur organisasi berbentuk lini dan staf, dimana melalui struktur organisasi ini atasan mendelegasikan wewenang terhadap bawahan, adapun gambaran struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: CV. Bi-ensi Fesyenindo

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Divisi SDM dan Umum CV. Bi-ensi Feseynindo

4.1.3 Job Description

Dikarenakan penulis di tempatkan pada divisi SDM dan Umum CV. Bi-ensi Fesyenindo bagian Staf Rekrutmen dan Pelatihan, maka penulis hanya menerangkan tentang deskripsi jabatan ruang lingkup Staf Rekrutmen dan Pelatihan CV. Bi-ensi Fesyenindo.

1. Kepala Divisi SDM dan Umum:

   Menyelenggarakan dan mengendalikan pengelolaan pembinaan sumber daya manusia (SDM), pengelolaan administrasi umum serta hubungan dengan lingkungan perusahaan (masyarakat dan pemerintahan) dalam rangka membantu Direktur mencapai tujuan dan sasaran perusahaan baik jangka

pendek maupun jangka panjang dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara professional dan menguntungkan perusahaan.

2. Staf Senior Adm. Kepegawaian:

   Mensupervisi (menyelia) pelaksanakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi umum dalam rangka membantu Kepala Divisi SDM dan Umum serta mencapai sasaran membina karyawan dan kelancaran serta ketertiban administrasi umum yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

3. Staf Adm. Kepegawaian :

   Melaksanakan pengelolaan kegiatan kegiatan manajemen sumber daya manusia dan umum dalam rangka membantu Staff Senior Adm. Kepegawaiandalam mencapai sasaran mengembangkan karyawan sesuai potensi yang dimiliki dan memberikan pelayanan yang menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

4. Staff Perekrutan dan Pelatihan

   Melaksanakan pengelolaan perekrutan dan pelatihan juga meliputi seleksi penempatan, orientasi, penilaian prestasi kerja, pelatihan , proses mutasi dan demosi, pemberhentian kerjan(pengunduran diri) pemberian kompensasi, serta mengelola dan memelihara seluruh sumber daya manusia yang ada pada satuan kerja secara efektif dan efesien dan memberikan pelayanan yang

menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

5. Kordinator Umum

   Melaksanakan pengelolaan kegiatan umum meliputi pelayanan pengantaran-penjemputan Direktur/Pandu/Karyawan, perawatan kendaraan, perawatan gedung, pembersihan ruangan, penyiapan minuman kepada pegawai/tamu, pengamanan gedung kantor, serta pembinaan hubungan dengan pemerintahan dan penduduk di sekitar kantor dalam rangka membantu Kepala Divisi SDMdan Umum mencapai sasaran memberikan pelayanan optimal yang menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

6. Office Boy

   Melaksanakan tugas-tugas membersihkan ruangan kerja dan menyiapkan minuman kepada para pegawai dan tamu yang datang dalam rangka membantu Staf Umum mencapai sasaran memelihara kebersihan kantor dan melayani tamu-tamu perusahaan agar tidak menimbulkan keluhan dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

7. Front office

   Melaksanakan pengelolaan kegiatan umum meliputi pelayanan penerimaan tamu,peneriman surat-surat, penerimaan telepon dalam rangka membantu Kepala Divisi SDMdan Umum dalam mencapai sasaran memberikan pelayanan optimal yang menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dengan

mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

8. Driver

   Melaksanakan pelayanan pengantaran, dalam rangka membantu Staff Operasional mencapai sasaran melayani kegiatan operasional agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan lancar dan tepat waktu dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

9. Outsorching security

   Melaksanakan pengamanan umum meliputi pengamanan, pengamanan karyawam, gedung kantor, serta pembinaan hubungan dengan enduduk di sekitar kantor dalam rangka membantu Staff kordinasi Umum mencapai sasaran memberikan pelayanan optimal yang menunjang kelancaran aktivitas perusahaan dengan mengoptimalkan sumber-sumber daya yang ada secara profesional dan menguntungkan perusahaan.

4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

Perusahaan yang di dirikan pada tanggal 14 agustus 1997 ini mempunyai ruang lingkup kerja yang besar, salah satu tahapan aktifitas dan kegiatan perusahaan CV.Biensi Fesyenindo adalah:

1. Mendesain produk

a. Bagian penjualan memberi informasi kebutuhan psar dari laporan hasil penjualan barang apa saja yang laku di penjualan per satu bulan.

b. Hasil laporan penjualan dirumuskan dan ditetapkan berapa banyak jumlah barang yang akan di produksi.

c. Desainer mendisain barang dan menentukan bahan baku apa saja yang akan di pakai mengacu hasil rumusan yang sudah ditetapkan.

2. Penentuan hasil desain

Desain yang telah di buat di pilih dan diskusikan oleh staf perwakilan dari pihak divisi Penjualan dan di tentukan tersedia atau tidak dalam penyediaan bahan baku.

3. Merencanakan pemakaian bahan

Merencanakan ,menghitung dan mencari kebutuhan bahan yang akan di produksi sesuai ketentuan yang telah di rencanakan.

4. Pembelian bahan baku

Membeli dan memesan bahan baku sesuai hasil rumusan rencana pemakaian bahan di pabrik yang telah menjadi rekanan kerja tetap.

5. Pembuatan sampel

a. Hasil desain dan bahan yang telah di pesan di buatkan sampel contoh untuk di periksa kelayakan desain dan kualitas untuk di jual.

b. Memeriksa detilnya produk yang telah di sampel apakah sesuai dengan desain yang telah di buat atau tidak.

6. Penentuan banyaknya produksi

Produk yang telah di buatkan sample di diskusikan berapa banyak perkiraan yang akan di produksi.

7. Produksi

Desain yang telah menjadi sample di produksi sesuai desain, jumlah yang telah di tentukan dengan material bahan yang telah di pesan.

8. KualitiKontrol bahan baku

Bahan mentah yang telah di pesan di periksa apakah ada yang cacat atau tidak.

9 . Proses pemotongan bahan dan proses penjahitan

a. Bahan yang telah di periksa di dilakukan proses pemotongan bahan sesuai pola yang tekah di desain sebelumya.
b. Setelah bahan di potong dan berbentuk pola kemudian di jahit untuk menjadi produk seperti yang telah di buat di lembar perintah desain.

10. Kualitikontrol barang setelah jadi

Setelah proses penjahitan selesai produk kembali di periksa apakah jahitan sesuai dengan desain yang telah di tetapkan serta memeriksa kegagalan produksi atau cacat produksi.

11. Packing dan distribusi

Barang yang telah di produksi dan telah melewatitahap pemeriksaan standarisasi kualitas, kemudian produk tersebut di bungkus *(packing)*lalu di salurkan kepada toko-toko distribusi CV. Bi-ensi Fesyenindo yang tersebar di berbagai kota di Indonesia.

4.2 Karakteristrik Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Bandung. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pekerjaan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum obyek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1 Responden Beradasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi keputusan individu untuk memilih suatu pekerjaan, Hal ini berhubungan dengan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dan perusahaan. Dari penelitian terhadap 65 orang responden yang diteliti, dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Profil Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	49	75,4
Perempuan	16	24,6
Jumlah	**65**	**100%**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2011

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 65 responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75,4% yang artinya lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yang jumlahnya 24,6%. Hal ini di karnakan laki- laki lebih familiar dengan perangkat komputer dan teksnisnya di bandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

4.2.2 Responden Beradasarkan Usia

Faktor usia merupakan salah satu karakteristik seseorang yang mempengaruhi penilaiannya dalam menentukan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti dari perusahaan. Umur responden berkisar antara 20 s/d 50 tahun. Data mengenai umur responden bisa dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Pegawai Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	18	27,7
26-40 tahun	28	43,1
41-50 tahun	10	15,4
> 50 tahun	9	13,8
Jumlah	**65**	**100%**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2011

Berdasarkan Tabel 4.2 usia karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo, pada umumnya berusia antara 26-40 tahun. Rata-rata umur pegawai tersebut termasuk produktif, usia antara 26-40 tahun mempunyai motivasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, sehingga mendukung perilaku seseorang tersebut untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.

4.2.3 Responden Beradasarkan Pendidikan

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah diampu oleh responden. Adapun tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Profil Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SLTP	7	10,8
SLTA	34	52,3
D III	14	21,5
Sarjana	10	15,4
Jumlah	**65**	**100%**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2011

Pada Tabel 4.3 terlihat dapat diketahui keadaan tingkat pendidikan responden yang sangat bervariasi antara yang berpendidikan SLTP sampai S1. Tingkat pendidikan yang paling banyak adalah lulusan SLTA sebanyak 52,3 persen. Selanjutnya lulusan Diploma 21,5 persen. Hal ini dikarenakan umumnya pekerjaan pengimputan data tidak diperlukan jenjang tingkat pendidikan yang tinggi.

4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa bekerja yang lama pada umumnya cenderung mengarah terhadap pengalaman kerja yang banyak, dedikasi, pengetahuan, dan loyalitas terhadap perusahaan. Diharapkan dengan memprioritaskan karyawan yang mencakup empat kriteria tersebut di atas maka perusahaan dapat bertahan sampai sekarang. Dalam penelitian ini penulis menggolongkan lama bekerja sebanyak 3 kategori. Dari hasil pengumpulan data yang diperoleh maka lama bekerja responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Profil Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	33	50,8
6-10 tahun	21	32,3
>10 tahun	11	16,9
Jumlah	**65**	**100%**

Sumber : Pengolahan data kuesioner 2011

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan rata-rata kurang dari 5 tahun. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan maju mundurnya perusahaan karena pengalaman kerja seseorang dapat menunjukkan tinggi rendah kecakapan dan ketrampilan dalam bekerja.

4.3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui sejauh mana distribusi frekuensi responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 64 responden yakni para karyawan CV. Bi-ensi Fesyenindo Bandung. Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan jumlah skor-jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Adapun penentuan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor aktual terhadap skor ideal, dimana skor aktual diperoleh dari tanggapan responden dan skor ideal adalah skor maksimum yang diperoleh dari 64 responden, yaitu 65 x 5 = 325.

Kemudian persentase skor aktual terhadap skor ideal tersebut

dikonsultasikan terhadap tabel pengklasifikasian. Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pernyataan yaitu : baik, cukup, kurang baik, cukup, baik dan sangat baik sebagaimana diungkapkan oleh Umi Narimawati (2007:83-85), yaitu :

1. 00 – 36.00 : Tidak Baik
2. 36.01 – 52.00 : Kurang Baik
3. 52.01 – 68.00 : Cukup Baik
4. 68.01 – 84.00 : Baik
5. 84.01 – 100 : Sangat Baik

4.3.1 Hasil Analisis Deskripsi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, maka selanjutnya dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada CV. Bi-ensi Fesyenindo Bandung, seperti yang dijabarakan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor Temuan Sistem Informasi SDM

No. Item	Ukuran dan Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Ketersediaan instruksi pengoprasian untuk karyawan	204	325	62,8	Cukup
2	Kelengkapan data yang digunakan	210	325	64,6	Cukup
3	Kebenaran data yang digunakan	226	325	69,5	Baik
4	Kelengkapan perangkat	224	325	68,9	Baik
5	Kualitas perangkat	208	325	64,0	Cukup
6	Kemudahan menginput data	209	325	64,3	Cukup
Fungsi Masukan		**1281**	**1950**	**65,7**	**Cukup**
7	Tampilan/*interface* menarik	204	325	62,8	Cukup
8	Mudah digunakan/*User friendly*	213	325	65,5	Cukup
9	Kelengkapan menu	255	325	78,5	Baik

10	Frekuensi terjadinya kesalahan/*error*	228	325	70,2	Baik
Fungsi Pemeliharaan Data		**900**	**1300**	**69,2**	**Baik**
11	Tingkat akurasi pengolahan hasil data	242	325	74,5	Baik
12	Ringkas	234	325	72,0	Baik
13	Data yang relevan	216	325	66,5	Cukup
14	Kelengkapan data informasi yang dihasilkan	271	325	83,4	Baik
Fungsi Keluaran		**963**	**1300**	**74,1**	**Baik**
Rata-rata Variabel Sistem Informasi SDM		**224,6**	**325**	**69,1**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dari tiga indikator variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menghasilkan persentase nilai skor yang bervariasi, fungsi keluaran menghasilkan skor tertinggi, kemudian diikuti oleh fungsi pemeliharaan data dan terakhir adalah fungsi masukan. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam sistem informasi SDM aspek fungsi keluaran yang diukur melalui akurasi data yang dihasilkan, keringkasan hasil, data yang relevan dan kelengkapan data yang dihasilkan merupakan unsur-unsur pembentuk yang paling penting dalam sistem informasi sumber daya manusia di CV. Bi-ensi Fesyenindo Bandung berdasarkan persepsi responden. Walaupun menghasilan persentase nilai skor yang berbeda-beda, namun secara rata-rata variabel Sistem Informasi SDM masuk kedalam kriteria baik, yang berarti perusahaan telah menjalankan sistem informasi SDM dengan baik.

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi Masukan

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari enam item pertanyaan yang menyangkut fungsi masukan secara detail dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Masukan

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	Ketersediaan instruksi pengoprasian untuk karyawan	3	14	37	11	0	4,6	21,5	56,9	16,9	0
2	Kelengkapan data yang digunakan	1	29	19	16	0	1,5	44,6	29,2	24,6	0
3	Kebenaran data yang digunakan	6	29	20	10	0	9,2	44,6	30,8	15,4	0
4	Kelengkapan perangkat	3	32	21	9	0	4,6	49,2	32,3	13,8	0
5	Kualitas perangkat	4	20	26	15	0	6,2	30,8	40,0	23,1	0
6	Kemudahan menginput data	1	27	22	15	0	1,5	41,5	33,8	23,1	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap ukuran-ukuran dari fungsi masukan menghasilkan persentase jawaban yang bervariasi. Pada aspek ketersediaan instruksi pengoprasian untuk karyawan kelengkapan data yang digunakan pada umumnya responden menyatakan kurang mudah memahami yakni sebesar 56,9%. Pada aspek kelengkapan data yang digunakan 44,6% responden menyatakan memiliki kelengkapan data yang memadai, artinya dalam sistem informasi SDM telah didukung dengan data yang lengkap.

Berkaitan dengan pertanyaan yang mengangkut kebenaran data yang di gunakan pada umumnya responden memberikan tanggapan positif. Pada aspek kelengkapan perangkat 44,9% responden menyatakan memiliki kualitas kelengkapan yang baik yang berati kelengkapan perangkat yang di gunakan pasa Sistem informasi SDM telah menggunakan perlengkapan yang baik, sedangkan menyangkut kualitas perangkat komputer yang digunakan dalam informasi sistem SDM pada umumnya responden memberikan tanggapan yang kurang mendukung. Untuk pertanyaan yang menyangkut kemudahan menginput data 41,5%

menyatakan mudah yang berarti data-data yang dibutuhkan telah tersedia dengan cukup lengkap.

2. Fungsi Pemeliharaan Data

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari empat item pertanyaan yang menyangkut fungsi pemeliharaan data secara detail dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Pemeliharaan Data

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	Tampilan/*interface* menarik	0	19	36	10	0	0,0	29,2	55,4	15,4	0
8	Mudah digunakan	3	22	30	10	0	4,6	33,8	46,2	15,4	0
9	Kelengkapan menu	9	43	12	1	0	13,8	66,2	18,5	1,5	0
10	Frekuensi terjadinya kesalahan/*error*	7	22	33	3	0	10,8	33,8	50,8	4,6	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap ukuran-ukuran fungsi pemeliharaan data. Berkiatan dengan SISDM di CV.Bi-ensi Fesyenindo memiliki tampilan/*interface*-nya menarik 55,4% responden menyatakan kurang menarik dan hanya 29,2% yang menyatakan menarik. Berkaitan dengan pertanyaan kemudahan dalam menggunakannya 46,2 menyatakan mudah dan 33,8% menyatakan mudah. Berkaitan dengan kelengkapan menu 66,2% responden menyatakan bahwa dalam SISDM telah memiliki menu yang lengkap dan sesuai kebutuhan pemakai. Sementara itu menyangkut frekuensi terjadinya kesalahan/*error* 50,8% menyatakan jarang terjadi kesalahan.

3. Fungsi Keluaran

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari empat item pertanyaan yang menyangkut fungsi keluaran secara detail dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Keluaran

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	Tingkat akurasi pengolahan hasil data	4	40	20	1	0	6,2	61,5	30,8	1,5	0
12	Ringkas	3	37	21	4	0	4,6	56,9	32,3	6,2	0
13	Data yang relevan	3	22	33	7	0	4,6	33,8	50,8	10,8	0
14	Kelengkapan data informasi yang dihasilkan	25	27	12	1	0	38,5	41,5	18,5	1,5	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator fungsi keluaran. Pada item pertanyaan yang menyangkut tingkat akurasi pengolahan hasil data 61,5% menyatakan setuju yang berarti hasil pengolahan data telah cukup akurat. Untuk pertanyaan keringkasan data 56,9% menyatakan bahwa data yang dihasilkan dalam SISDM CV.Bi-ensi Fesyenindo memiliki keringkasan dan kemudahan di mengerti.

Berkaitan dengan pertanyaan tentang relevansi data 50,8% menyatakan kurang setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10,8%, hal ini menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dalam SISDM CV.Bi-ensi Fesyenindo belum sepenuhnya menghasilkan data yang relevan. Sementara itu menyangkut kelengkapan data yang dihasilkan 41,5% menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak

38,5% yang berarti bahwa SISDM CV.Bi-ensi Fesyenindo telah memiliki kelengkapan data informasi yang baik.

4.3.2 Deskripsi Budaya Organisasi

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari variabel Budaya Organisasi, maka selanjutnya dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran Budaya Organisasi pada CV. Bi-ensi Fesyenindo Bandung, seperti yang dijabarakan dalam tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor Temuan Budaya Organisasi

No. Item	Ukuran dan Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Tingkat inovasi	219	325	67,4	Cukup
2	Tingkat pengambilan resiko	212	325	64,6	Cukup
Inovasi dan pengabilan resiko :		**431**	**650**	**66,3**	**Cukup**
3	Tingkat perhatian terhadap detil pekerjaan	212	325	65,2	Baik
4	Tingkat ketepatan analisis	248	325	76,3	baik
Orientasi kepada detil :		**460**	**650**	**70,8**	**Baik**
5	Tingkat pencapaian tugas	203	325	62.5	Cukup
Orientasi kepada hasil:		**203**	**325**	**62,8**	**Cukup**
6	Tngkat keputusan bermanfaat kepada pekerjaan	241	325	74,2	Baik
7	Tingkat keputusan bermanfaat kepada Tim	234	325	72,0	Baik
Orientasi kepada manusia:		**475**	**650**	**73,1**	**Baik**
8	Tingkat kerjasama tim	234	325	72.0	Baik
Tingkat Kerjasama Tim:		**234**	**325**	**72,5**	**Baik**
9	Tingkat agresif dalam bekerja	232	325	71,2	Baik
10	Tingkat kompetitif dalam bekerja	231	325	71,1	Baik
Agresifitas :		**463**	**650**	**71,2**	Baik
11	Tingkat kestabilan dalam bekerja	230	325	70,8	Baik
Stabilitas:		**230**	**325**	**70,8**	**Baik**
Rata-rata Variabel Budaya Organisasi		**226,9**	**325**	**69,8**	**baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa dari tujuh indikator variabel Budaya Organisasi menghasilkan persentase nilai skor yang bervariasi, orientasi pada orang ternyata menghasilkan persentase skor nilai rata-rata yang

tertinggi sedangkan yang terendah ditunjukkan orientasi pada hasil. Walaupun dari setiap indikator budaya organisasi menghasilkan skor yang berbeda-beda, namun secara keseluruhan masuk kedalam kriteria baik, artinya implementasi budaya perusahaan berdasarkan persepsi responden telah berjalan dengan baik.

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator Budaya Organisasi akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Inovasi didalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan agar hasil pekerjaan pegawai semakin hari semakin baik. Untuk menghasilkan inovasi yang sempurna bukanlah suatu hal yang sekali jadi, perlu adanya *trial and error*. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari dua item pertanyaan yang menyangkut inovasi dan pengambilan risiko dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Inovasi dan Pengambilan Risiko

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	Tingkat inovasi	12	15	23	15	0	18,5	23,1	35,4	23,1	0
2	Tingkat pengambilan resiko	5	24	19	17	0	7,7	36,9	29,2	26,2	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa umumnya responden menyatakan kurang setuju dan bahkan ada yang menyatakan tidak setuju (23,1%) bahwa selama ini kebijakan perusahaan selalu menutut inovatif dalam bekerja. Begitu halnya dengan tingkat pengambilan risiko responden yang merasa ragu dan tidak setuju masih relatif banyak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum

begitu terbiasa bertindak dan mengambil keputusan secara kreatif dan inovatif jika memang diperlukan.

2. Perhatian Kepada Hal Detail

Didalam melaksanakan pekerjaan terutama pekerjaan yang taraf kesulitannya tinggi diperlukan ketelitian dari pegawai yang mengerjakannya. Hal ini tidak lain bertujuan untuk meminimalisir kesalahan dan mempercepat selesainya pekerjaan tepat pada pada waktunya. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari dua item pertanyaan yang menyangkut perhatian kepada hal detil dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Perhatian Kepada Hal Detail

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	Tingkat perhatian terhadap detil pekerjaan	2	24	28	11	0	3,1	36,9	43,1	16,9	0
4	Tingkat ketepatan analisis	15	33	7	10	0	23,1	50,8	10,8	15,4	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tingkat perhatian terhadap detil pekerjaan 43,1% responden menyatakan kurang setuju bahwa perusahaan selalu mengedepankan hal detil dalam bekerja. Sedangkan menyangkut tingkat ketepatan analisis 50,8% dan didukung oleh 23,1% responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan selalu mengacu kepada pengalaman masa lalu. Kesalahan yang pernah dilakukan pada masa lalu akan menjadi pelajaran yang berharga bagi pegawai sehingga ia akan menghindari kesalahan yang sama di masa yang akan datang.

3. Orientasi Pada Hasil

Hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu akan sangat berharga bagi perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa (pelayanan). Pada Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap orientasi hasil.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Pada Hasil

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	Tingkat pencapaian tugas	6	18	19	22	0	9,2	27,7	29,2	33,8	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa 29,2% responden menyatakan kurang setuju dan 33,8% menyatakan tidak setuju berkaitan dengan tingkat pencapaian tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen kurang begitu berhasil mengarahkan karyawan untuk memfokuskan dirinya pada penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

4. Orientasi Pada Orang

Kebijakan perusahaan yang dibuat dengan memperhatikan kepentingan seluruh karyawan akan sangat dihargai. Baik buruknya tingkah laku pegawai di dalam bekerja salah satunya dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang berlaku. Perasaan pegawai seperti apakah ia dapat mengembangkan kemampuannya, apakah kesejahteraannya terjamin dan lainnya haruslah diperhatikan perusahaan. Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap orientasi orang.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Pada Orang

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	Tingkat keputusan bermanfaat kepada pekerjaan	8	36	15	6	0	12,3	55,4	23,1	9,2	0
7	Tingkat keputusan bermanfaat kepada tim	6	33	20	6	0	9,2	50,8	30,8	9,2	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan tanggapan responden terhadap dua item pertanyaan yang menyangkut keputusan-keputusan tugas perusahaan dalam pekerjaan bermanfaat bagi karyawan, 55,4% menyatakan setuju dan 12,3% menyatakan sangat setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Sementara menyangkut keputusan-keputusan tugas perusahaan dalam pekerjaan bermanfaat bagi tim, 50,8% menyatakan setuju.

5. Orientasi Pada Tim

Kerjasama tim yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang dua kali lebih baik daripada dilakukan secara individual. Untuk itu diperlukan kebesaran hati dari setiap pegawai yang tergabung dalam suatu tim agar dapat menerima pendapat sesama anggota tim yang lebih baik dan mengutamakan kepentingan tim di atas kepentingan sendiri. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari satu item pertanyaan yang menyangkut orientasi pada tim secara detail dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Orientasi Pada Tim

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8	Tingkat kerjasama tim	9	28	21	7	0	13,8	43,1	32,3	10,8	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap orientasi tim, 43,1% menyatakan setuju da didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai lebih senang bekerja secara berkelompok (dalam sebuah tim) daripada bekerja secara individual karena lebih banyak keuntungan yang didapat. Namun demikian ada beberapa karyawan yang lebih nyaman bekerja secara individual. Indikasi ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden yang menjawab kurang setuju mencapai 32,3% dan tidak setuju sebanyak 10,8%. Hal ini dimungkinkan karena pegawai tersebut sudah terbiasa bekerja sendiri dan kurang mampu untuk bekerja dalam sebuah tim.

6. Agresivitas

Agresif yang dimaksud disini merujuk pada sifat karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan segera setelah menerimanya dan tidak santai-santai. Selain itu, agresif juga menunjukkan sejauh mana pegawai dapat bersaing dengan rekan kerjanya. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari dua item pertanyaan yang menyangkut agresivitas secara detail dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Agresivitas

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	Tingkat agresif dalam bekerja	12	27	12	14	0	18,5	41,5	18,5	21,5	0
10	Tingkat kompetitif dalam bekerja	8	33	11	13	0	12,3	50,8	16,9	20,0	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan tanggapan responden terhadap agresivitas,pada umumnya responden memberikan tanggapan yang positif baik terhadap keagresifan dalam bekerja maupun tingkat kompetitif dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menyadari bahwa menunda pekerjaan dan bersanta-santai bukanlah sesuatu yang harus dipertahankan jika sesorang ingin maju dan memenangkan persaingan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kondisi seperti ini dimasa yang akan datang karena hal ini memberikan keuntungan pada perusahaan.

7. Stabilitas

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari satu item pertanyaan yang menyangkut stabilitas secara detail dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Stabilitas

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	Tingkat kestabilan dalam bekerja	10	29	12	14	0	15,4	44,6	18,5	21,5	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan tanggapan responden terhadap kestabilan dalam bekerja, 44,6% menyatakan setuju yang didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah cukup baik dalam menjaga kestabilan dalam bekerja.

4.3.3 Deskripsi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan deskripsi atas indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan, maka selanjutnya dibuat rekapitulasi skor tanggapan responden secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran kinerja karyawan pada CV. Bi-ensi Fesyenindo Bandung, seperti yang dijabarakan dalam tabel berikut :

Tabel 4.17
Rekapitulasi Skor Temuan Kinerja Karyawan

No. Item	Ukuran dan Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Prestasi kerja	241	325	74,2	Baik
Kualitas		**241**	**325**	**74,2**	**Baik**
2	Beban tugas harian	233	325	71,7	Baik
Kuantitas		**233**	**325**	**71,7**	**Baik**
3	Ketepatan penyelesaian pekerja	241	325	74,2	Baik
4	kecepatan/durasi menyelesaikan pekerjaan	205	325	63,1	Cukup
Waktu		**446**	**650**	**68,6**	**Baik**
5	Inisiatif dalam bekerja tinggi	240	325	73,8	Baik
Kemampuan tanpa diawasi		**240**	**325**	**73,8**	**Baik**
6	Efisiensi biaya tinggi	236	325	72,6	Baik

Biaya		**236**	**325**	**72,6**	**Baik**
7	Rajin	250	325	76,9	Baik
8	Gairah kerja	253	325	77,8	Baik
Perilaku Individu		**503**	**650**	**77,4**	**Baik**
Rata-rata Kinerja Karyawan		**237,4**	**325**	**73,0**	**Baik**

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa rata-rata skor kinerja karyawan mencapai angka sebesar 73,0%, hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruahan karyawan telah memiliki kinerja yang baik. Namun jika melihat per indikator masih menunjukkan hasil yang bervariasi. Indikator kinerja yang tertinggi ditinjukkan oleh perilaku individu yang mencapai 77,4, sebaliknya indikator kinerja karyawan yang terendah ditunjukkan oleh penggunaan waktu dalam bekerja. Walaupun menghasilkan nilai persentase yang bervariatif, namun secara keseluruhan masuk dalam kriteria tinggi sebagaimana ditunjukkan oleh garis interval dibawah ini :

Selanjutnya untuk melihat hasil tanggapan responden untuk setiap ukuran dari indikator-indikator kinerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksankan pekerjaannya. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari satu item pertanyaan yang menyangkut kualitas dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	Prestasi kerja	13	30	12	10	0	20,0	46,2	18,5	15,4	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa 46,2% responden menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20% berkaitan dengan Sistem Informasi prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya sistem informasi manajemen SDM, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan lebih baik.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari satu item pertanyaan yang menyangkut kuantitas dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Beban Tugas Harian

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	Beban tugas harian	13	28	8	16	0	20,0	43,1	12,3	24,6	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa 43,1% responden menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20% berkaitan dengan adanya Sistem Informasi dapat mengurangi beban tugas harian. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya sistem informasi manajemen SDM, karyawan telah merasakan beban pekerjaan harian dapat diminimalisir.

3. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari dua item pertanyaan yang menyangkut waktu dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Waktu

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3	Ketepatan penyelesaian pekerjaan	9	36	12	8	0	13,8	55,4	18,5	12,3	0
4	Kecepatan/durasi menyelesaikan pekerjaan	7	16	22	20	0	10,8	24,6	33,8	30,8	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa 55,4% responden menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13,8% berkaitan dengan adanya Sistem Informasi dapat mendukung ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya menyangkut kecepatan atau durasi dalam menyelesaikan pekerjaan pada umumnya responden memberikan tanggapan yang kurang baik, hal ini dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang menyatakan 33,8% dan 30,8% menyatakan tidak setuju.

4. Kemampuan Tanpa diawasi

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari satu tem pertanyaan yang menyangkut kemampuan tanpa diawasi dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Terhadap Inisiatif Bekerja

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5		7	36	17	5	0	10,8	55,4	26,2	7,7	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa 55,4% responden menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10,8% berkaitan dengan adanya Sistem Informasi dapat mendukung inisiatif dalam bekerja menjadi tinggi.

5. Biaya

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari satu item pertanyaan yang menyangkut biaya dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Terhadap Efisiensi Biaya

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6	Efisiensi biaya	7	31	23	4	0	10,8	47,7	35,4	6,2	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa 47,7% responden menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10,8% berkaitan dengan adanya Sistem Informasi dapat bekerja secara efisien. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi telah cukup efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja para karyawan.

6. Perilaku Individu

Untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dari dua item pertanyaan yang menyangkut perilaku individu dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Individu

No	Ukuran	Skor Frekuensi Jawaban Responden					Persentase (%)				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	Rajin	13	32	17	3	0	20,0	49,2	26,2	4,6	0
8	Gairah kerja	12	35	17	1	0	18,5	53,8	26,2	1,5	0

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa 49,2% responden menyatakan setuju dan didukung oleh responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20,0% berkaitan dengan adanya Sistem Informasi dapat mendorong karyawan untuk berkeja dengan lebih rajin. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh persepsi responden terhadap adanya Sistem Informasi dapat mendorong karyawan untuk berkeja dengan lebih bersemangat.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi.

4.4.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh sistem informasi SDM dan budaya organisasi terhadap berdampak pada kinerja CV.Bi-ensi Fesyenindo yang akan akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program

Statistics for Products and Services Solution (SPSS For Windows) Realease 19,0, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,230	3,296		-,070	,945			
	X1	,531	,062	,717	8,604	,000	,732	,738	,715
	X2	,098	,043	,191	2,292	,025	,248	,279	,190

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$Y = -0,230 + 0,531X_1 + 0,098X_2$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Dugaan total skor kinerja karyawan

X_1 = Variabel sistem informasi SDM

X_2 = Variabel budaya organisasi

Nilai konstanta adalah -0,230 yang mengandung arti bahwa total skor kinerja karyawan sebesar -0,230, jika skor X_1 dan X_2 = 0. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,531 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel sistem informasi SDM akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,531. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,098 yang berarti untuk setiap kenaikan 1 skor budaya organisasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,098.

4.4.2 Analisis Korelasi

Analisis Korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah kedua variabel tersebut memang mempunyai hubungan yang signifikan. Jika terbukti hubungan tersebut signifikan, bagaimana arah hubungan dan seberapa kuat hubungan tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh nilai korelasi sistem informasi SDM (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.25
Nilai Korelasi

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,732	,248
	X1	,732	1,000	,080
	X2	,248	,080	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,023
	X1	,000	.	,263
	X2	,023	,263	.
N	Y	65	65	65
	X1	65	65	65
	X2	65	65	65

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil analisa korelasi antara sistem informasi SDM (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,732, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi adalah kuat antara sistem informasi SDM dengan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain, semakin baik sistem informasi SDM, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Ini berarti perusahaan dapat mempertahankan faktor sistem informasi SDM yang telah ada atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata sistem

informasi SDM telah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara budaya kerja dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,248, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi adalah rendah hal ini berarti bahwa kinerja tidak langsung di pengaruhi oleh budaya organisasi.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757[a]	,572	,559	1,638

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai *R-Square* sebesar 0,572 atau 57,2 persen, menunjukkan bahwa sistem informasi SDM dan budaya kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 57,2% dan sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 42,8%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti, seperti motivasi, pengembangan karyawan, kepemimpinan dan lain-lain.

4.4.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

4.4.4.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji keberartian pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, akan digunakan uji-F. Diketahui F-tabel pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $V_1 = 2$; $V_2 = (65\text{-}2\text{-}1 = 62)$ atau didapat nilai F_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 3,995, sedangkan nilai F_{hitung} dapat dilihat pada Tabel ANOVA berikut :

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,625	2	111,312	41,485	,000[a]
	Residual	166,360	62	2,683		
	Total	388,985	64			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel Anova didapat $F_{hitung} = 41,485$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,995$ dan nilai probabilitasnya (Sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hopotesis yang menyatakan sistem informasi SDM dan budaya kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan harus diterima.

4.4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Adapun kriteria pengujiannya adalah bila t-hitung lebih besar daripada t-tabel (atau dalam

program SPSS, pada tabel *coefficient,* nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 harus ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen. Sebaliknya bila t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (atau dalam program SPSS, tabel *coefficient,* nilai sig penelitian < alpha = 0,05), maka H_0 harus diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan alpha = 5 persen.

Tabel 4.27
Hasil Uji Parsial

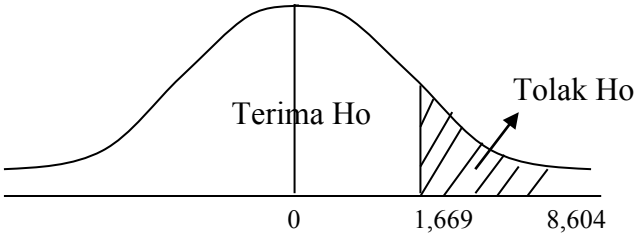
	Sistem Informasi SDM (X_1)	**Budaya Organisasi (X_2)**
t_{hitung}	8,604	0,000
Sig	2,292	0,025

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel sistem informasi SDM (X_1) menunjukkan nilai Sig = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel sistem informasi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:

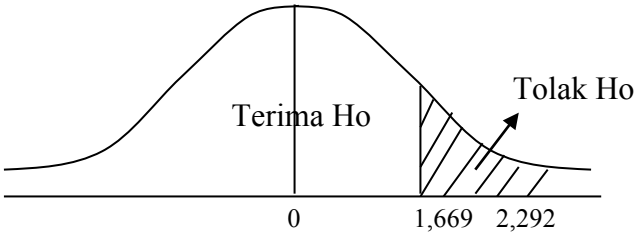
Gambar 4.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan nilai Sig = 0,025 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:

Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t



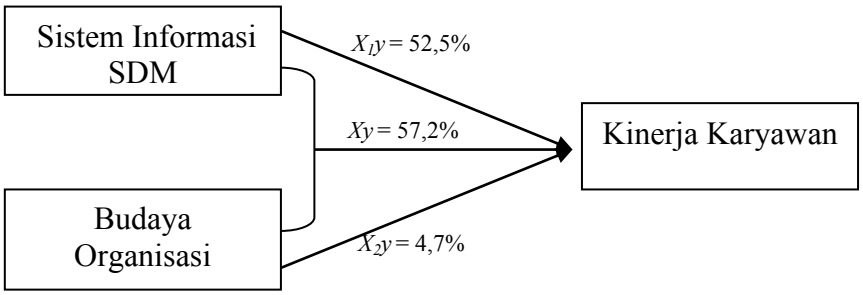
Berdasarkan Gambar 4.3 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kesesuaian budaya organisasi dengan anggotanya ternyata memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis uji parsial di atas terlihat bahwa dari keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Untuk mengetahui variabel bebas mana saja yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dihitung dengan cara mengalikan koefisien *beta* dengan *zero-order* yang bisa dilihat pada table Coefficients dan hasilnya adalah sebagai berikut :

   a) Sistem Informasi SDM = 0,717 x 0,732 = 0,525 x 100% = 52,5%

   b) Budaya Organisasi = 0,191 x 0,248 = 0,047 x 100% = 4,7%

   Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial *sistem informasi SDM mempunyai pengaruh yang relatif lebih tinggi* yaitu 52,5% dibandingkan dengan budaya organisasi yang memberikan pengaruh sebesar 4,7% terhadap kinerja kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya digambarkan di bawah ini:



Gambar 4.3
Model Analisis Uji Parsial