

## **PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Suatu Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis)**

Raudatul Hasanah<sup>1</sup>, Nana Darna<sup>1</sup>, Iyus Yustini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

[Raudatulhasanah65@gmail.com](mailto:Raudatulhasanah65@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis masih rendah. Hal ini ditandai oleh produktivitas maupun efisiensi kerja pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang ditetapkan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya penerapan sistem informasi sumber daya manusia serta kinerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis?; 3) Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai PNS pada RSUD Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 376 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 79 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis. Artinya apabila penerapan sistem informasi sumber daya manusia sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat; 2) Terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kinerja pegawai sudah tinggi maka efektivitas organisasi akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi. Artinya apabila penerapan sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja pegawai sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat..

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan dan Efektivitas Organisasi

### **Pendahuluan**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi sehingga setiap organisasi memerlukan manajemen yang tepat dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Peranan manajemen dalam mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia diharapkan mampu menghadapi persaingan dan memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka dukungan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia yang ada di

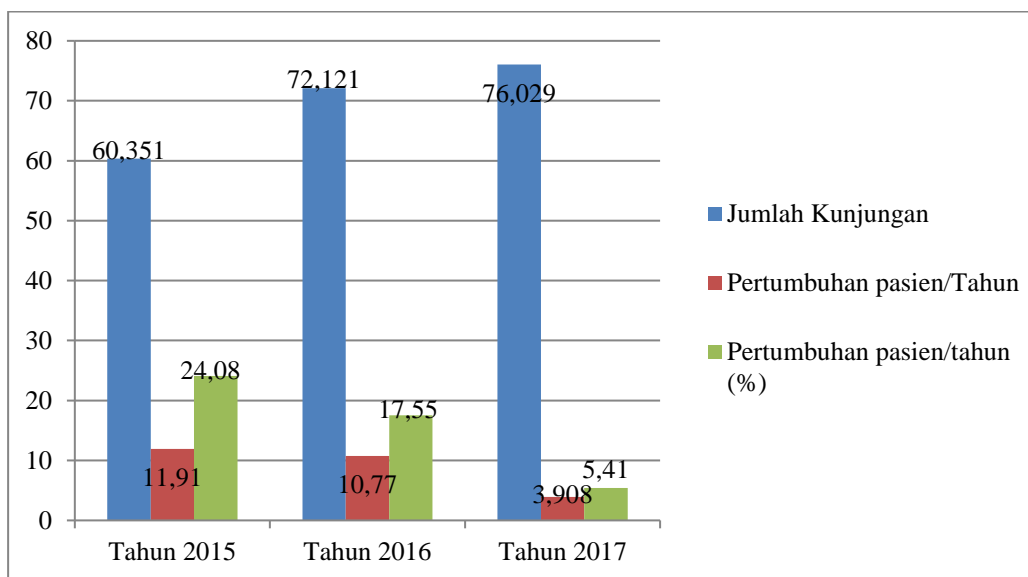
perusahaan sangatlah penting. Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas informasi yang dimiliki. Sistem informasi sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Ciamis telah lama diterapkan, namun pada kenyataannya sistem tersebut belum dinyatakan berhasil mempengaruhi efektivitas organisasi. Untuk itu penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian, sebagai pertimbangan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan pengembangan RSUD Kabupaten Ciamis ke depan.

Selain sistem informasi sumber daya manusia, kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu efektivitas organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciamis adalah salah satu unit bisnis pemerintah (sektor publik) yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan optimal tanpa tujuan mencari laba (*non profit organization*). Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal seperti yang diharapkan, dibutuhkan biaya yang cukup besar dalam perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, dan pengendalian yang baik. Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis sebagai rumah sakit rujukan pelayanan kesehatan, di era globalisasi dihadapkan pada kekuatan-kekuatan dan masalah-masalah *intern* yang ada, seperti terbatasnya sumber daya yang dimiliki dan inventarisasi yang belum memadai.

Dari hasil survey awal peneliti di lapangan, terdapat beberapa keluhan yang menurut peneliti berpengaruh terhadap kepuasan pasien RSUD Kabupaten Ciamis. Beberapa keluhan tersebut berhubungan dengan alur dan sistem yang berlaku, sumber daya manusia dan fasilitas umum yang tersedia di rumah sakit. Keluhan yang berhubungan dengan alur dan sistem yang berlaku antara lain meliputi sulitnya akses telepon masuk ke bagian Pendaftaran di RSUD Kabupaten Ciamis karena nomor telepon yang digunakan untuk pendaftaran merupakan nomor *hunting*, tidak jelasnya sistem antrian yang berlaku karena adanya pelayanan pendaftaran melalui telepon, adanya proses dua kali antri yang dirasakan oleh pasien yaitu pada saat perekoneungan transaksi dan saat menunggu obat dimana kedua lokasi tersebut tidak berada di satu area yang sama. Dari masih belum optimalnya kinerja Rumah Sakit Umum

Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis dapat dilihat pada target pelayanan yang ditetapkan sebesar 15% per tahun dari total kunjungan pasien di tahun sebelumnya. Kenyataan yang terjadi di lapangan adalah target pelayanan setiap tahunnya masih cenderung fluktuatif. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Grafik 1.1  
Laporan Kunjungan RSUD Kabupaten Ciamis  
Tahun 2015–2017



Sumber: RSUD Kabupaten Ciamis. 2018.

Dari data grafik 1.1, terlihat dengan jelas bahwa pertumbuhan pasien di RSUD Kabupaten Ciamis cenderung fluktuatif bahkan dapat dikatakan mengalami penurunan yang signifikan selama periode 2015–2017. Pada tahun 2015 pertumbuhan pelayanan pasien RSUD Kabupaten Ciamis sebesar 24,08% dari tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa persentasi pertumbuhan pasien di tahun 2012 sangat baik. Kemudian pada tahun 2016 pertumbuhan pelayanan pasien menurun dari tahun sebelumnya dengan persentasi sebesar 17,55%. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan jumlah kunjungan pasien sebanyak tetapi hal ini masih diatas target pelayanan yang telah ditentukan. Sedangkan, pada tahun 2017 pertumbuhan pelayanan pasien RSUD Kabupaten Ciamis merosot tajam yaitu hanya sebesar 5,41% dari tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi penurunan

jumlah kunjungan pasien di tahun 2016 yang sangat tajam dibandingkan periode tahun sebelumnya.

Adapun permasalahan tersebut diakibatkan oleh belum diterapkannya sistem informasi sumber daya manusia secara optimal sehingga belum sepenuhnya memberikan informasi dalam perencanaan pegawai maupun administrasi pegawai. Selain itu, tingkat kerjasama antar pegawai masih rendah sehingga menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan lain yaitu kinerja pegawai masih belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat hasil pekerjaan maupun tingkat tanggungjawab pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak RSUD serta masih belum optimalnya pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang indikasikan oleh kurangnya disiplin pegawai terhadap pekerjaannya. Ketidaksiplinan pegawai serta perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi tentu harus ditindaklanjuti, yaitu dengan pemberian tindakan disiplin dari peringatan lisan hingga tindakan pendisiplinan yang paling berat yaitu pemberhentian.

### **Landasan Teoritis**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan motivasi yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Melalui kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai tersebut pula, sekiranya mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009: 81), menyatakan bahwa: Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi

lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kependaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggungjawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi merupakan salah satu yang harus menjadi perhatian bagi para pemimpin dan anggotanya di dalam sebuah organisasi. Karena dengan demikian adanya sebuah kerjasama yang berakibat positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam keterkaitan dengan efektivitas organisasi Gitosudarmo dan Mulyono (2011:128) mengemukakan sebagai berikut. Efektivitas organisasi harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi. Oleh karena itu, dalam mengukur efektivitas suatu organisasi, akan dilihat sejauhmana atau seberapa besar kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, kemampuan organisasi dalam mengambil pelajaran, baik dari kegagalan maupun keberhasilan, dan kapasitas organisasi itu untuk mengatur perubahan-perubahan yang terjadi dalam penyelenggaraan organisasi tersebut.

Dalam keterkaitan ini, Robbins (2010: 51) menyatakan sebagai berikut. Dalam menyelenggarakan aktivitas organisasi, terdapat beberapa factor yang memengaruhi efektivitas, yaitu: (1) adanya tujuan yang jelas; (2) sumber daya manusia; (3) struktur organisasi; (4) adanya dukungan stakeholder, dan (5) adanya system nilai yang dianut. Sistem informasi berperan strategis dalam pembangunan nasional pada umumnya, dan perekonomian pada khususnya, yaitu dalam menunjang upaya meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas organisasi-organisasi pemerintah. Oleh karena itu, pembangunan sistem informasi yang andal ditempatkan sebagai bagian integral dalam pembangunan nasional. Pada saat ini, sistem informasi telah berkembang, dan menjadi faktor yang penting dalam proses perencanaan, pemantauan, dan pengawasan sumber daya manusia.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2009: 114) sebagai berikut: Pemanfaatan teknologi informasi bukan lagi merupakan kemewahan akan tetapi sudah merupakan keharusan. Efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun pada tingkat organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi tersebut. Dalam upaya pencapaian efektivitas organisasi maka sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja pegawai sangatlah penting sehingga dapat dijadikan sebagai alat untuk menyusun perencanaan dan untuk membantu menentukan kebijaksanaan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

### Metode Penelitian

Dalam hal ini metode yang digunakan ialah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Sugiyono (2015:81)

Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Sistem informasi SDM (X1)	Yaitu suatu prosedur sistematis mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah	Fungsi Masukan; Fungsi Pemrosesan Fungsi Keluaran (Simamora, 2011: 96)	Interval

	<p>organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik-karakteristik unit organisasinya.</p> <p>(Simamora, 2011: 90)</p>		
Kinerja Karyawan (X <sub>2</sub> )	<p>Yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Mangkunegara, 2012: 67)</p>	<p>Kualitas kerja Kuantitas kerja Keandalan Sikap (Mangkunegara, 2012 : 69)</p>	Interval
Efektivitas organisasi (Y)	<p>Adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.</p> <p>(Tangkilisan, 2009: 181).</p>	<p>Produksi (<i>production</i>) Efisiensi (<i>efficiency</i>) Kepuasan (<i>satisfaction</i>) Adaptasi (<i>adaptiveness</i>) Perkembangan (<i>development</i>) (Steers dalam Sutrisno (2010: 149)</p>	Interval

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah PNS pada RSUD Kabupaten Ciamis yang berjumlah sebanyak 376 orang pegawai. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 79 orang pegawai.



## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis

Sistem informasi sumber daya manusia merupakan proses kegiatan menginventarisir kondisi, keadaan sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas maupun permasalahan yang dihadapi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini merupakan suatu prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, menarik, menyimpan, dan memutakhirkan data yang dibutuhkan suatu perusahaan tentang sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Ciamis telah lama diterapkan. Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) yang diterapkan merupakan suatu prosedur sistematis mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik-karakteristik unit organisasinya. Adapun sistem informasi sumber daya manusia yang diterapkan di RSUD Kabupaten Ciamis adalah SISDM-RS dengan aplikasi E-Simpeg yang merupakan perbaikan dari sistem informasi yang diterapkan sebelumnya. Adapun sebelum menerapkan SISDM dengan E-Simpeg, RSUD Kabupaten Ciamis terlebih dahulu menerapkan SISDM *enterprise hospital system* yang merupakan sistem yang terintegrasi pada semua modul dan telah dipakai di beberapa Rumah Sakit Daerah, baik yang telah berstatus BLU maupun belum. SIMRS ini didesain dengan teknologi informasi terbaru dan *interface* yang menarik sehingga mudah digunakan namun tetap masih ada gangguan-gangguan sistem. Adapun dengan penggunaan aplikasi e-simpeg merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di RSUD sehingga dengan penggunaan aplikasi tersebut proses-proses manajemen rumah sakit bisa terintegrasi antara satu bagian dengan bagian lainnya serta memudahkan proses *budgeting* dan pengendalian realisasinya. Selain itu, sistem informasi SDM yang diterapkan mampu menjaga konsistensi data (*data consistency*) karena menggunakan data bersama (*data sharing*) baik data master (database dokter, perawat, karyawan) maupun data transaksi. Pemanfaatan teknologi informasi bukan lagi merupakan kemewahan akan tetapi sudah merupakan keharusan. Efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi atau



perusahaan, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun pada tingkat organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penerapan sistem informasi sumber daya manusia pada RSUD Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik, karena dalam pelaksanaannya telah sesuai dengan indikator-indikator sistem informasi SDM yang meliputi fungsi masukan, fungsi pemrosesan dan fungsi keluaran yang menunjukkan sudah baik. Penerapan sistem informasi sumber daya manusia di RSUD Kabupaten Ciamis selama ini telah memperhatikan aspek-aspek seperti fungsi masukan, fungsi pemrosesan dan fungsi keluaran yang sudah dikelola dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan tersedianya informasi yang berkaitan dengan personalia secara rinci yang dimasukkan ke dalam sistem agar dapat digunakan serta mampu menyediakan data akuntansi berisi gambaran lengkap dari sumber daya personil baik keuangan maupun non keuangan. Selain itu, dalam penerapan sistem informasi SDM pihak RSUD mampu mengelola fungsi masukan yang berguna untuk pemeliharaan data baru (*data maintenance function*) yang akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada serta menyediakan informasi mengenai dokumen dan arsip-arsip secara terkomputerisasi yang akurat. Dari penerapan sistem informasi SDM tersebut pihak RSUD mampu menghasilkan fungsi keluaran yang bernilai bagi pemakai-pemakai komputer yang membutuhkan seperti informasi tentang kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui program-program yang tersedia dan informasi tentang *output* laporan-laporan secara terkomputerisasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sehingga dengan adanya sistem informasi sumber daya manusia yang sudah baik dapat memudahkan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada efektivitas RSUD Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis memiliki tingkat hubungannya termasuk dalam kategori kuat, artinya variabel bebas yaitu sistem informasi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi.

## **Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Efektivitas Organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Efektivitas organisasi harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Kinerja seorang individu merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja dan efektivitas organisasi. Organisasi tidak akan dapat berfungsi yang baik tanpa sumber daya manusia.

Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis selama ini memiliki kinerja yang tinggi, hal ini terlihat dari hasil pengelolaan data bahwa rata-rata pegawai memberikan tanggapan setuju mengenai pernyataan yang diberikan. Tingginya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya individu, lingkungan, kemampuan dan faktor motivasi. Dengan faktor tersebut maka akan mampu mempengaruhi keadaan seorang individu dalam memperoleh hasil kerja yang lebih baik. dengan demikian maka tingginya kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai dalam bekerja, pegawai selalu tepat waktu serta teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian dari aspek kuantitas kerja, pegawai RSUD Kabupaten Ciamis mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan sereta sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh organisasi.

Selanjutnya untuk aspek keandalan pegawai RSUD memiliki kedisiplinan yang tinggi serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja untuk membantu pegawai yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan tugas pegawai itu sendiri sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Sedangkan untuk aspek sikap, pegawai RSUD memiliki sikap kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya serta selalu bertanggungjawab dalam bekerja dan menerima pengaduan-pengaduan dari masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Sehingga dengan pegawai RSUD Kabupaten Ciamis yang memiliki kinerja tinggi maka akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja yang sesuai dengan arahan-arahan dan tujuan instansi yang akan berdampak pada efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis bahwa tingkat hubungannya termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Karena pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian efektivitas organisasi. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2015) yang menguji pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara.

### **Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan terhadap Efektivitas Organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis**

Efektivitas organisasi merupakan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak dibahas. Pada dasarnya efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas kelompok dan efektivitas individu. Anggota organisasi merupakan salah satu faktor penting atas efektivitas karena perilaku mereka akan

memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sarana untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan ini dari pekerja adalah mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan motivasi yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Melalui kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai tersebut pula, sekiranya mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggungjawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian efektivitas organisasi.

Sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, karena dengan adanya sistem informasi SDM yang sudah terlaksana dengan baik yang didukung dengan kinerja pegawai yang tinggi maka akan berdampak pada tingkat efektivitas organisasi. Hal ini terlihat dari tingkat efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis sudah sangat tinggi atau sangat efektif. Tingginya efektivitas organisasi di RSUD Kabupaten Ciamis tercermin dari kemampuan RSUD dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan masyarakat serta memiliki kemampuan menanggapi kebutuhan-kebutuhan jasa pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat secara efektif. Selain dari tingkat produksi atau pelayanan dan efisiensi, pihak RSUD juga selalu berupaya untuk memberikan kepuasan kerja kepada pegawai, hal ini tercermin dari tingkat pembagian kerja serta penataan lingkungan kerja dan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai merasa puas karena tingkat pekerjaan yang diberikan oleh pihak RSUD merupakan tanggung jawabnya serta didukung oleh suasana kerja di RSUD sangat nyaman dan tertata dengan baik. selanjutnya untuk aspek adaptasi pihak RSUD mampu

menyesuaikan antara praktik perencanaan dan pengendalian kebijakan untuk menjawab perubahan yang ada serta mampu membuat kebijakan yang dapat merangsang kesiap-siagaan terhadap perubahan yang ada. Sedangkan untuk aspek perkembangan (*development*) RSUD Kabupaten Ciamis selalu berupaya untuk melakukan pengembangan strategi yang berfokus pada budaya suatu organisasi secara menyeluruh dalam rangka melaksanakan perubahan-perubahan yang ada serta melakukan upaya pengembangan kemampuan melalui program pelatihan bagi pegawai.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungannya termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi. Secara teori hubungan ketiga variabel tersebut yaitu sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan dengan efektivitas organisasi dapat di terima. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja karyawan sebagai alat yang efisien dalam hubungannya dengan efektivitas organisasi.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis. Artinya apabila penerapan sistem informasi sumber daya manusia sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap efektivitas organisasi pada RSUD Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kinerja pegawai sudah tinggi maka efektivitas organisasi akan meningkat.

3. Terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi. Artinya apabila penerapan sistem informasi sumber daya manusia dan kinerja pegawai sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat.

### **Daftar Pustaka**

- Amirin, Tatang. M. 2009. *Pokok-pokok Teori Sistem*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta: Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi: Kajian Penyelenggaraan Pemerintah Desa*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nazir. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17* Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

*Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.*