

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer terhadap kinerja karyawan PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa gambaran sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer pada PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat secara umum dinilai baik oleh responden. Hal tersebut tercermin dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kontinum tinggi. Penilaian responden terhadap SIM berbasis komputer di PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat didasarkan pada unsur-unsurnya yang terdiri dari *hardware*, *software*, *brainware*, *database*, prosedur, dan teknologi jaringan komputer. Persentase skor kriterium tertinggi diperoleh pada indikator *hardware* (75,66%), sedangkan presentase skor kriterium terendah diperoleh pada indikator teknologi jaringan komputer (66,67%). Indikator *hardware* berada pada skor tertinggi karena didasari oleh asumsi tingkat kebutuhan karyawan PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat akan perangkat keras (*hardware*) yang canggih sangat tinggi, hal ini dilakukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan supaya tepat waktu, efektif dan efisien, dengan begitu kualitas pelayanan kepada masyarakat bisa ditingkatkan. Indikator teknologi jaringan komputer berada pada skor terendah, hal ini terlihat pada salah satu item pernyataan terdapat 56% responden yang masih ragu terhadap kecepatan perolehan informasi dengan menggunakan teknologi jaringan komputer di perusahaan. Hal ini

mengindikasikan belum optimalnya perusahaan dalam mengembangkan teknologi jaringan komputer. Selain itu pada indikator prosedur di item pernyataan tentang kesistematiskan prosedur terdapat 36% tanggapan responden yang kurang sesuai harapan. Responden masih ragu terhadap kesistematiskan prosedur SIM berbasis komputer di perusahaan.

2. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa gambaran kinerja karyawan PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat secara umum memiliki tingkat kinerja yang cukup tinggi hal ini terbukti dengan hasil tinjauan kontinum yang menunjukkan kategori agak tinggi. Penilaian responden terhadap kinerja karyawan di PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat didasarkan pada unsur-unsurnya yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kesadaran, inisiatif, kerjasama, kualitas diri, dan kreativitas. Persentase skor kriterium tertinggi diperoleh pada indikator kualitas kerja (75,6%), sedangkan presentase skor kriterium terendah diperoleh pada kreativitas (63,31%). Namun pada indikator lain, karyawan memberikan tanggapan yang kurang sesuai harapan terhadap beberapa item pernyataan. Pada indikator kerjasama, dalam pernyataan kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar karyawan menyatakan antara bersedia dan tidak (ragu-ragu), dapat disimpulkan jika karyawan kurang memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, maka komunikasi kurang lancar dan berakibat pada sulit meningkatnya kinerja karyawan. Sementara itu dalam indikator kesadaran pada pernyataan kesediaan bekerja lebih baik saat pimpinan tidak ada, sebagian besar karyawan menyatakan antar bersedia dan tidak (ragu-ragu). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin karyawan masih kurang maksimal.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem informasi manajemen berbasis komputer berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat sebesar 35,2% dan 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam menentukan strategi usahanya di masa yang akan datang yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dalam sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer yaitu *hardware* yang berada pada persentase skor kriterium tinggi harus tetap dipertahankan, sedangkan teknologi jaringan komputer dan prosedur SIM masih mendapat respon yang beragam dari responden. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :
  - Teknologi jaringan komputer perusahaan masih bisa lebih dioptimalkan. Perusahaan diharapkan untuk kedepannya dapat menerapkan teknologi *WAN (Wide Area Network)* agar mampu terkoneksi ke semua kantor cabang. Teknologi ini pada awalnya memang menghabiskan biaya yang cukup besar, namun jika dilihat untuk jangka panjang penerapan teknologi *WAN (Wide Area Network)* dapat memangkas biaya operasional sangat signifikan serta lalu lintas informasi dapat berjalan lebih cepat, efektif dan efisien. Selain itu, topologi jaringan *star* yang digunakan oleh PT Askes (Persero) Regional V Jawa Barat saat ini

memiliki kelemahan jika *node* tengah mengalami kerusakan, maka seluruh jaringan akan terhenti. Untuk itu perlu disiapkan *node* tengah cadangan.

- Prosedur SIM berbasis komputer masih belum dimaksimalkan. Untuk itu perusahaan diharapkan membuat prosedur SIM yang lebih sistematis, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pengoperasiannya. Setelah itu, prosedur SIM yang telah dibuat dirangkum menjadi sebuah modul, namun sebelum diterapkan hendaknya disosialisasikan dan diadakan pelatihan sehingga *user* paham dengan prosedur yang telah dibuat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dalam kinerja yaitu kualitas kerja harus tetap dipertahankan karena sudah berada pada skor kriterium tinggi, sedangkan indikator kreativitas, kerjasama, kesadaran dan kualitas diri masih mendapat respon yang beragam dari responden. Saran tambahan yang dapat penulis berikan selain dari segi SIM adalah sebagai berikut :
- Saran yang dapat direkomendasikan peneliti untuk meningkatkan kreativitas karyawan, yaitu perusahaan dapat melibatkan karyawan untuk mengemukakan pendapatnya dalam setiap pengambilan keputusan dan penyelesaian persoalan-persoalan yang timbul. Selain itu, perusahaan dapat membuat studi kasus melalui pelatihan/simulasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan terbiasa menghadapi dan menyelesaikan masalah. Bahkan perusahaan dapat melakukan studi banding sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan wawasan lebih luas dalam menangani permasalahan di perusahaan.

- Cara yang direkomendasikan peneliti untuk mengatasi masalah belum optimalnya kesediaan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja, yaitu perusahaan dapat mengadakan kegiatan-kegiatan di luar waktu kerja untuk lebih mengakrabkan para karyawan, seperti kegiatan liburan bersama, *outbound*, pertandingan olahraga, dan sebagainya. Selain itu, pimpinan dapat membuat rancangan kerja ataupun *job description* untuk karyawan yang membutuhkan kerja tim untuk menyelesaikannya. Program-program ini hendaknya disusun secara cermat sehingga cepat atau lambat sikap individual karyawan dapat diminimalisir.
- Pada indikator kesadaran terdapat beberapa respon yang masih kurang sesuai dengan harapan, solusi yang dapat diambil oleh perusahaan mengenai hal ini yaitu dengan membuat kebijakan, jika karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik, tepat waktu dan disiplin dalam bekerja maka ia akan mendapatkan *reward*, sehingga dengan rangsangan berupa *reward*, karyawan akan berlomba-lomba dan bersaing secara positif untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Yang pada akhirnya akan meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, program ini akan menimbulkan kesadaran kepada karyawan bahwa mereka juga adalah bagian dari perusahaan dan akan timbul sikap memiliki terhadap perusahaan. *Punishment* perlu diberlakukan juga bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak disiplin, sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. *Punishment* tersebut dapat berupa surat peringatan, pemotongan gaji, *skorsing*, hingga pemecatan. Hukuman seperti ini biasanya akan menimbulkan efek jera, sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja.