

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang ditandai dengan semakin hilangnya batas antara negara menyebabkan persaingan dalam industri semakin meningkat. Perusahaan domestik saat ini tidak hanya bersaing dengan perusahaan domestik lainnya tetapi juga harus bersaing dengan perusahaan internasional. Kunci utama untuk dapat memenangkan persaingan tersebut adalah perusahaan yang memiliki kinerja (*Performance*) yang terbaik.

Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik sebab kinerja yang baik akan menentukan kelangsungan perusahaan serta menentukan keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan usahanya. Namun jika kinerja yang dimiliki perusahaan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan apalagi meningkatkan usahanya. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan kinerja SDM yang dimilikinya. Malayu S.P. Hasibuan (2003:12) menyatakan bahwa “Karyawan adalah *aset* (kekayaan) utama setiap perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi”. Sejalan dengan arti pentingnya SDM dalam menentukan kinerja perusahaan maka perusahaan saat ini dinilai sangat perlu untuk memberikan perhatian yang serius dalam meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya.

Pada dasarnya suatu perusahaan, baik berbentuk BUMS ataupun BUMN didirikan dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan (*Profit Motive*) dan beberapa tujuan lainnya yang telah ditetapkan. BUMN didirikan dengan dua tujuan yaitu memberikan pelayanan kepada publik sesuai dengan misinya yaitu sebagai *agent of development* dan *stabilisator* ekonomi serta bersifat *profit making*. BUMN sebagai *agent of development* dan *stabilisator* ekonomi maksudnya BUMN adalah sebagai pelaksana pembangunan. BUMN dalam hal ini

melaksanakan program pembangunan dan sosial dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Misalnya melalui kontribusi pajak yang disalurkan kepada pemerintah dapat digunakan untuk membangun sarana dan prasarana yang berguna bagi kepentingan publik selain itu perusahaan dapat membantu pemerintah untuk menekan angka pengangguran dengan cara menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat.

BUMN masih mendapat sorotan terutama mengenai kinerjanya yang dinilai masih rendah. Hal ini diungkapkan Susilo Bambang Yudhoyono dalam forum Lemhanas di Jakarta yang menyatakan “Kinerja ratusan BUMN sejauh ini masih mengecewakan dan berada di bawah harapan. Tiga diantara BUMN itu adalah Pertamina, PT.Garuda Indonesia dan PT. Perusahaan Listrik Negara.”([www.liputan6.com-16/12/2007](http://www.liputan6.com-16/12/2007)). Pernyataan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Diby Soemantri dari riset yang dilakukan oleh *Business Intelligence Report* (BIRO) mengemukakan bahwa “...kinerja BUMN yang rendah sebenarnya bukan rahasia lagi terlihat bahwa sejak tahun 1998 memang tidak ada BUMN yang berpredikat sangat sehat”.

Sebagai BUMN yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengemban misi sosial di samping mencari keuntungan bagi perusahaan, PT. PLN (Persero) sering mendapat perhatian dan sorotan masyarakat luas karena memiliki kinerja yang rendah, seperti mendapat perhatian dan sorotan masyarakat luas karena memiliki kinerja yang rendah, apalagi untuk mencapai tingkat efektivitas kinerja yang diinginkan. seperti yang dikemukakan oleh Tim *Restrukturisasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat tahun 2001* bahwa “...PT. PLN (Persero) sampai saat ini belum dapat kembali seperti pada kinerja sebelum krisis”. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh pengamat ekonomi dari Universitas Indonesia, Faisal Basri bahwa sampai saat ini PT. PLN (Persero) baru melayani 60 persen rakyat Indonesia ([www.tempointeraktif.com-17/12/2007](http://www.tempointeraktif.com-17/12/2007)). Adapun efektivitas kinerja menurut S.P Hasibuan (2003:151) menyatakan bahwa:

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak itu sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dari pengertian di atas bahwa untuk mendapatkan kinerja yang efektif harus tepat waktu, berapa biaya yang dikeluarkan dan apakah dapat dilaksanakan sesuai dengan target sebelumnya, dan hal ini tentu harus didukung dengan SDM yang berkualitas dan teknologi yang canggih.

Berdasarkan pengamatan penulis selama observasi dan wawancara pada tanggal 14 Januari 2008 dengan bapak Bambang (Staf Bagian Umum SDM) dan Bapak Udan (Staff Bagian Administrasi SDM), bahwa permasalahannya adalah pada rendahnya kinerja karyawan secara umum rendahnya kinerja karyawan ini bisa dilihat dari berbagai aspek antara lain penggunaan waktu yang kurang optimal, ditandai dengan jam datang dan jam pulang kantor karyawan yang bervariasi. Hal ini menandakan penggunaan waktu kerja yang kurang baik oleh karyawan PT. PLN. Hal ini bisa dilihat dari gambar grafik berikut ini yang menunjukkan adanya peningkatan rata-rata karyawan yang tidak memenuhi jam kerjanya antara 13,7% sampai 27% selama lima bulan terakhir yaitu dari bulan Oktober 2007 sampai dengan bulan Februari 2008. hal itu dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Presentase Absensi Jam Kerja Karyawan**  
**Bulan Oktober 2007-Februari 2008**

<b>Bulan</b>	<b>Oktober</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>	<b>Januari</b>	<b>Februari</b>
Jam kerja seharusnya	146 jam	135 jam	174 jam	160 jam	160 jam
Rata-rata absen jam kerja	20 jam	25 jam	31 jam	44 jam	42 jam
Presentase rata-rata absen jam kerja	13,7%	18,5%	17,8%	27,5%	26,2%

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. PLN (persero) Jawa Barat dan Banten adalah kerjasama antar karyawan juga tampak belum optimal, hal ini terlihat dengan sikap membiarkan pegawai yang mempunyai beban kerja tinggi, padahal ada pegawai lain yang memiliki keluasaan waktu.

Selain itu hasil suatu penilaian unjuk kerja karyawan yang kurang memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam SIMANUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai) juga menunjukkan indikasi lain rendahnya kinerja pegawai, yaitu dengan hasil sebagai berikut:



**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Sistem Manajemen Unjuk Kerja Karyawan Pada Bagian SDM dan**  
**Organisasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**  
**Tahun 2004 – 2007**

Kriteria Penilaian	Nilai skala	Tahun 2004		Tahun 2005		Tahun 2006		Tahun 2007	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
MSE	c'	9	23	6	15	7	21	7	19
KSE	c	30	74	33	79	25	75	28	76
SDE	b	1	3	2	4	1	4	2	5
TME	a	0	0	1	2	0	0	0	0
Jumlah		40	100	42	100	33	100	37	100

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Keterangan:

- TME : Tidak Memenuhi Ekspektasi
- SDE : Sesuai Dengan Ekspektasi
- KSE : Konsisten Sesuai Ekspektasi
- MSE : Memenuhi Ekspektasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun terakhir (Tahun 2007) hasil penilaian manajemen unjuk kerja pegawai yang memenuhi standar ekspektasi mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya (Tahun 2006), hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Seperti yang sudah disebutkan di atas bahwa BUMN memiliki 2 misi, maka sebagai salah satu bagian dari BUMN, PT. PLN pun memiliki kedua misi itu yaitu selain memiliki misi bisnis (mencari laba/keuntungan) juga mempunyai isi sosial, yaitu sebagai pelaksana pembangunan nasional dan bersifat sosial dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat melalui penyediaan tenaga listrik. Dalam melaksanakan kedua misinya tersebut PT. PLN berusaha memberikan pelayanan yang optimal bagi pelanggannya dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya. Peningkatan kualitas SDM tersebut dilakukan dengan meningkatkan sistem informasinya baik dari segi *hardware*, *software* maupun *brainware* nya. Hal itu dilakukan mengingat bahwa Teknologi Informasi merupakan salah satu elemen utama dan modal kerja perusahaan yang memerlukan pengelolaan sebaik mungkin.



Peningkatan volume/arus informasi SDM mendorong kebutuhan pengembangan Teknologi Informasi dalam pengelolaan *database* SDM. Sistem informasi berbasis teknologi komputer memungkinkan organisasi mengintegrasikan informasi apapun dalam suatu sistem *database*.

Berdasarkan pengamatan penulis di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, penyediaan informasi SDM diselenggarakan dengan menggunakan *Database Management System*, hal ini terbukti dengan digunakannya sistem *online*.

Penggunaan aplikasi ini dimaksudkan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang sering terjadi pada *database*. Misalnya data tidak terintegrasi pada satu induk/pusat sehingga data tersebar pada file-file di berbagai bagian dan setiap bagian memiliki file sendiri-sendiri, sehingga menimbulkan keraguan pada saat data tersebut digunakan, dan juga sering terduplikasi.

PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten diketahui sudah menggunakan *Database Management System*. namun pada pelaksanaannya penyediaan informasi dengan menggunakan *Database Management System* tersebut belum dimanfaatkan secara optimal. Seperti yang diungkapkan oleh staf Pengolahan data Adminitrasi SDM Bapak Udan yang penulis temui pada tanggal 14 Januari 2008 mengatakan bahwa “Kendala yang dihadapi antara lain informasi SDM yang dihasilkan belum tersedia dengan lengkap, keterlambatan dalam penyediaan informasi yang dibutuhkan, serta sarana dan prasarana penunjang seperti jumlah komputer yang kurang memadai”. Jika keterlambatan dalam penyediaan informasi yang dibutuhkan terus berlanjut dikhawatirkan akan mempengaruhi pada kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian dengan judul “**Hubungan Antara DataBase**

## **Management System (DBMS) Dengan Efektivitas Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten” .**

### **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

*Database Management System* (DBMS) adalah suatu paket program yang memungkinkan suatu organisasi untuk memusatkan data, mengelolanya secara efisien, dan memberikan akses bagi penyimpanan data melalui program-program aplikasi (Laudon dan Laudon, 2000). Sedangkan tujuannya suatu organisasi menggunakan *database management system* salah satunya supaya tidak terjadi pengulangan data. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Anies SM. Basamalah (1995:147):

1. Menyortir record sesuai dengan urutan atau petunjuk (*key*) tertentu yang dikehendaki pemakainya
2. Melihat record tertentu saja yang dikehendaki oleh pemakainya tanpa menampilkan keseluruhan file
3. Menghitung jumlah record yang memenuhi kriteria tertentu
4. Melakukan perhitungan
5. Menggabungkan beberapa file menjadi informasi yang berguna bagi pemakainya.

Dari penjelasan di atas maka dengan adanya DBMS yang berkualitas diharapkan kesalahan-kesalahan dan penyimpangan-penyimpangan yang dapat menyebabkan efektif tidaknya kerja karyawan dapat diperbaiki.

Berdasarkan identifikasi di atas penulis merumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Database Management System* di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten menurut persepsi karyawan?
2. Bagaimana Efektivitas Kinerja di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten menurut persepsi karyawan?
3. Seberapa besar hubungan antara *Database Management System* dengan Efektivitas Kinerja di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten menurut persepsi karyawan?

### C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan gambaran mengenai *Database Management System* di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk memberikan gambaran tentang Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk mengukur berapa besar hubungan antara *Database Management System* dengan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten.

### D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam di kemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
  - a. Bagi organisasi, dapat dijadikan sebagai bahan bandingan dalam menerapkan *Database Management System*.
  - b. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi agar dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

### E. Kerangka Pemikiran, Asumsi, dan Hipotesis

#### 1. Kerangka Pemikiran

Inti kajian penelitian ini adalah Hubungan *Database Management System* dengan Efektivitas Kinerja Menurut Persepsi Karyawan. Tujuan manajemen adalah untuk mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien walaupun banyak yang setuju bahwa manajemen memegang peranan utama dalam mencapai efektivitas kerja pegawai, tetapi sulit sekali merinci apa yang dimaksud dengan konsep efektivitas itu sendiri.



Secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai efektivitas karena para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut kajian dan disiplin tertentu. Hal itu sejalan dengan pendapat Richard M. Steers (1985:220) yang mengatakan bahwa:

Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektivitas organisasi, maka tidaklah heran jika terdapat demikian banyak pertentangan pendapat sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektivitas ini dalam suatu organisasi yang sedang berjalan, rupanya sebab utama tidak adanya penyesuaian ini terbatasnya konsep efektivitas.

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa pengertian efektivitas mempunyai arti berbeda-beda bagi setiap orang, ini dimaksudkan bahwa perbedaan pengertian tersebut tergantung pada kerangka acuan yang dipakainya walaupun demikian bukan berarti tidak ada pengertian yang tepat mengenai efektivitas. Komaruddin (1985:149) mendefinisikan efektivitas sebagai :”.....keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.”

Selanjutnya S.P Hasibuan (1991:151) menyatakan bahwa:

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak itu sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan tingkat ketercapaian kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai. Efektifitas kinerja pegawai dapat dikatakan berhasil jika efektifitas organisasi pun tercapai, efektifitas organisasi dapat dilihat dari perilaku organisasi. Hal ini bisa dilihat dari Teori Perilaku Organisasi yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins (1993: 27) bahwa “Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan lingkungan pada perilaku organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.”

Hal ini didukung oleh pendapat dari Richard M. Steers (1985:209) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu:

1. Karakteristik organisasi
2. Karakteristik lingkungan
3. Karakteristik pekerja
4. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen

faktor-faktor di atas dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:

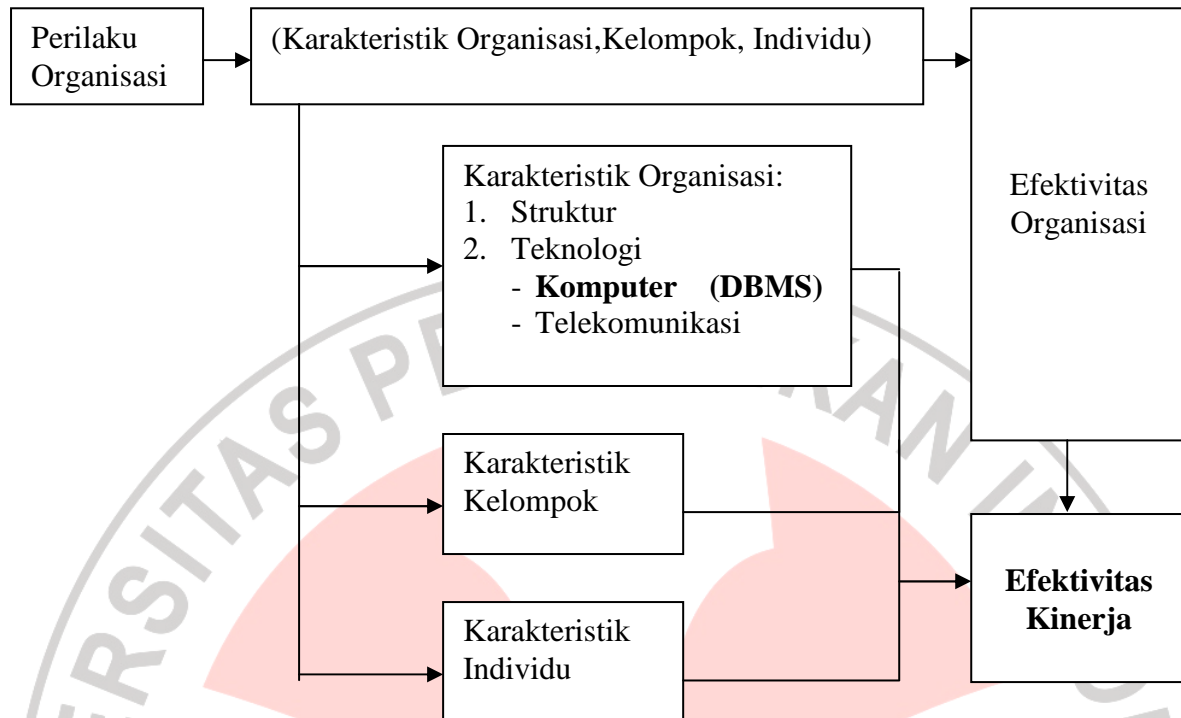
<p>Karakteristik organisasi</p> <p><u>Struktur</u> Desentralisasi Spesialisasi Formulasi Besarnya organisasi</p> <p><u>Teknologi</u> Operasi bahan pengetahuan</p>	<p>karakteristik lingkungan</p> <p><u>Ekstern</u> kekomples-an kestabilan ketidaktentuan</p> <p><u>Intern</u> Orientasi pada karya pekerjaan sentries orientasi pada hukuman keamanan versus resiko keterbukaan versus pertahanan</p>
<p>Karakteristik pekerja</p> <p><u>Keterikatan pada organisasi</u> ketertarikan Kemantapan kerja Keikatan (commitmen)</p> <p><u>Prestasi kerja</u> Motivasi tujuan dan kebutuhan Kemampuan Kejelasan pesan</p>	<p>Kebijakan dan praktek manajemen</p> <p>Penyusunan tujuan strategis Pencarian dan pemanfaatan sumber daya Proses-proses komunikasi Kepemimpinan dan pengambilan keputusan Inovasi dan adaptasi organisasi</p>

(Sumber : Richard M. Steers, 1986:6)

**Gambar 1.1**  
**Faktor-faktor yang menunjang efektivitas organisasi**

Efektif tidaknya suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya tidak terlepas dari keefektifan kelompok dan keefektifan individu yang ada dalam organisasi itu sendiri. Oleh Gibson yang dikutip oleh Agus Dharma (1990:28) mengemukakan tiga perspektif keefektifan, baik itu “keefektifan individu, kelompok, maupun organisasi, yang masing-masing ketiga keefektifan tersebut memiliki sebabnya masing-masing dan saling berhubungan”.

Untuk lebih jelasnya maka penulis gambarkan kerangka pemikiran di bawah ini:



**Gambar 1.2**  
**Hasil modifikasi penulis dengan melakukan turunan teori Perilaku Organisasi**

Selanjutnya menurut pendapat Sondang P. Siagan (1984: 32-35) bahwa untuk dapat mengukur efektivitas kerja karyawan ada beberapa kriteria-kriteria yang harus dipenuhi yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya saran dan prasarana kerja
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Adapun yang menjadi indikator-indikator efektivitas kerja karyawan menurut Sondang P. Siagan (1984: 126) adalah:

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan
3. Hasil kerja
4. Kepuasan kerja
5. Disiplin dan motivasi

Castteter dalam Khaerul (2005:83) mengemukakan sumber-sumber yang menyebabkan terjadinya kinerja tidak efektif adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja tidak efektif**

Sumber dari individu itu sendiri	Sumber dari organisasi	Sumber dari lingkungan eksternal
Kelemahan Intelektual Kelemahan Fisiologis Demotivasi Faktor Personalitas Keusangan/ketuaan Preparasi, posisi Orientasi nilai	Sistem Organisasi Peranan Organisasi Kelompok Organisasi Perilaku yang berhubungan dengan-pengawasan Iklim Organisasi	Keluarga Kondisi-kondisi ekonomi Kondisi-kondisi hukum Nilai-nilai sosial Pasaran Kerja Perubahan Teknologi Perkumpulan-perkumpulan

Untuk mencapai sasaran organisasi yang efektif salah satu pendukungnya selain SDM yang berkualitas juga diperlukan teknologi yang canggih, adapun teknologi yang biasa digunakan adalah teknologi komputer, sedangkan dalam sistem komputer menurut Jogiyanto (2005:91) terdiri dari perangkat keras (*hardwere*) dan perangkat lunak (*software*).

*Database* menurut Jogiyanto (2005:46) adalah kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, tersimpan di perangkat keras komputer dan digunakan perangkat lunak untuk memanipulasinya. Dari definisi di atas Jogiyanto (2005:45) merumuskan tiga hal yang berhubungan dengan basis data, yaitu sebagai berikut:

1. Data itu sendiri yang diorganisasikan dalam bentuk basis data (*database*)
2. Simpanan permanen (*storage*) untuk menyimpan basis data tersebut. Simpanan ini merupakan bagian dari teknologi perangkat keras yang digunakan di sistem informasi. Simpanan permanen yang umumnya digunakan berupa hardisk.
3. Perangkat lunak untuk memanipulasi basis datanya. Perangkat lunak ini dapat dibuat sendiri dengan menggunakan bahasa pemrograman komputer atau dibelidalam bentuk paket. Perangkat lunak ini disebut dengan DBMS (*Data Base Management System*), contoh DBMS yang terkenal misalnya adalah dBase, Fox Base, Microsoft Acces, Oracle dan lain-lain.

Manajemen *database* merupakan kelompok paket program yang mengolah file-file database, mengakses file-file, menambah atau menghapus data, mengorganisasikan kembali data dengan menandai ruang penyimpanan data, bahkan sampai pada perlindungan atau

pengamanan data, sehingga dapat menghasilkan informasi secara efektif dan efisien. Gordon B. Davis dan Marggarrethe H. Olson (1995:502), dalam bukunya *Management Information System* menyatakan bahwa : “A database management system is a software system wich perform the function of defining, creating, generating report, revising data definition updating data and building application”

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis berpendapat bahwa dalam kinerja karyawan, diperlukan adanya sebuah *Database management system*. Banyak keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan dalam mengelola dan menerapkan sistem *database* tersebut terutama di dalam pemrosesan dan pengaksesan data misalnya bila dahulu serangkaian file dikelola secara terpisah (*parsial*) namun sekarang dikelola secara bersama-sama (*simultan*) kedalam suatu sistem file yang besar dan terpadu serta dapat diolah secara serempak dalam waktu yang bersamaan, sehingga hal itu akan membantu dan mempermudah kerja karyawan dalam mendapatkan informasi dan hal ini akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan suatu organisasi.

*Database Management System* senantiasa memiliki ciri-ciri seperti yang dikemukakan oleh George M. Scott (2002:359) “(1) *Consistency* (2) *Timeliness* (3) *Data Sharing* (4) *Inquiry Capability*.”

*Consistency* adalah kemantapan, ketepatan atau konsekuensi dari berbagai elemen sistem informasi yang selalu berkaitan dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya, sehingga informasi yang dihasilkan memiliki validitas yang tinggi.

*Timeliness* adalah ketepatan waktu penyediaan informasi secara *real-time* bagi para pemakai (*user*), untuk kalangan manajemen terutama dalam hal penyajian laporan.

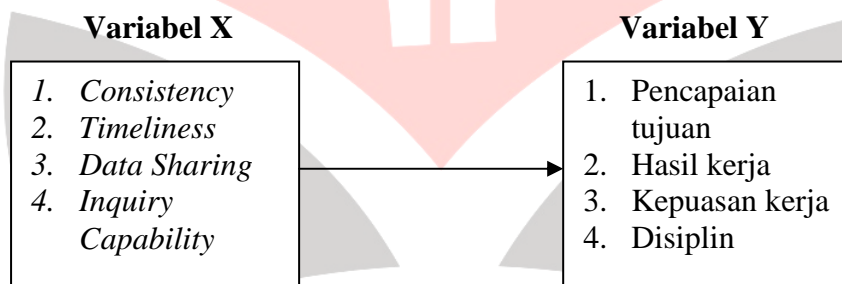
*Data sharing* adalah penggunaan online satu sistem manajemen database oleh beberapa pemakai secara bersamaan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.



*Inquiry capability* adalah kemampuan penyelidikan sebuah *database management system* sehingga pada saat diperlukannya informasi dapat diakses dengan cepat guna tindak lanjut dalam menghadapi berbagai macam kemungkinan dari lingkungan yang tidak pasti.

Dari keempat ciri *database management system* (DBMS) di atas, secara konseptual tentunya sangat bergantung pada berbagai perangkat sistem yang terdiri dari *software*, *hardware*, dan *brainware* yang terkait, dan hal ini akan mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi, penyelesaian tugas karyawan baik dilihat dari waktu maupun kualitas informasi yang didapatkan.

Dari uraian di atas nampaklah bahwa secara teoritis ada hubungan antara *database management system* dengan efektivitas kinerja karyawan untuk lebih jelasnya hubungan tersebut dapat dilihat dalam model sebagai berikut:



**Gambar 2.4**  
**Model Kerangka Berpikir**

Variabel X adalah variabel *independen* (variabel bebas)

Variabel Y adalah variabel *dependen* (variabel terikat)

—————> adalah garis hubungan

## 2. Asumsi

Menurut Komaruddin (1982:22) asumsi adalah “Suatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan. Asumsi memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi.” Jadi asumsi

timbul karena hal-hal yang mungkin terjadi disebabkan karena pandangan-pandangan yang keliru akibat batasan yang terlalu luas sehingga tidak menyelesaikan masalah.

Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka dalam skripsi ini penulis mengemukakan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. *Database* yang memberikan kemudahan dalam menyediakan informasi
2. Pegawai/karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya

Sedangkan yang dimaksud dengan premis menurut komaruddin (1982:69) adalah “Sesuatu yang dianggap benar, sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenaran”. Premis untuk keterangan yang ilmiah mencakup syarat-syarat dan persyaratan yang merupakan sesuatu yang dinyatakan terlebih dahulu dan dasar bagi setiap argumentasi. Setiap penjelasan harus dimulai dengan menunjukkan apa yang ditetapkan sebagai sesuatu yang dianggap diketahui, dianggap benar dan diakui.

Dalam hal ini premis yang penulis kemukakan yaitu:

1. *Database management system* merupakan perangkat lunak yang sangat penting dalam setiap organisasi
2. Salah satu tujuan organisasi adalah tercapainya efektivitas kerja karyawan yang tinggi, yang dapat dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal*
3. *Database management system* berkaitan erat dengan efektivitas kerja
4. *Database management system* merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi

### 3. Hipotesis

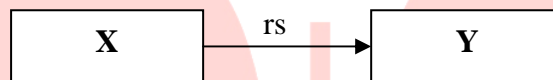
Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya. S.Nasution (1982:49) dalam hal ini menyatakan bahwa hipotesis adalah: “Pernyataan yang

bersifat tentatif karena belum dibuktikan kebenarannya”. Secara rinci Komarrudin (1985:49) mengemukakan:

Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih lanjut.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Terdapat Hubungan (korelasi) antara *Database Management System* dengan Efektivitas Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan di PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten”



Keterangan:

X = *Database Management System*

Y = Efektivitas Kinerja Karyawan

rs = Hubungan antara variabel