

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

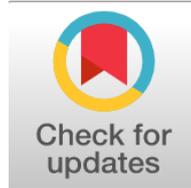
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

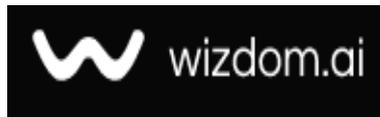
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Enhancing Organizational Effectiveness: The Interplay of Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Communication

Meningkatkan Efektivitas Organisasi: Interaksi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Komunikasi Organisasi

Mochamad Rizal Yulianto, rizaldo@umsida.ac.id, (1)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Faizatul Humroh, faizatul@umsida.ac.id, (0)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lilik Indayani, lilikindayani@umsida.ac.id, (0)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Alshaf Pebrianggara, alshafpebrianggara@umsida.ac.id, (0)

Program Studi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Bunga Aulia Widiasmara, bugaaulia@umsida.ac.id, (0)

Program Studi Bisnis Digital, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative research investigates the dynamics of the human resource information system (HRIS), organizational citizenship behavior (OCB), and organizational communication in bolstering organizational effectiveness. A sample of 100 employees served as the basis of the study, and analytical tools such as classical assumption tests, multiple linear regression, F-test, T-test, and determinant coefficients were employed with the help of SPSS software. Primary data, garnered from questionnaires utilizing a Likert scale, ensured validity and reliability. The results manifested that HRIS and organizational communication substantially contributed to organizational effectiveness, while OCB had a less significant effect. Furthermore, the study illuminated a combined effect of HRIS, OCB, and organizational communication on organizational effectiveness. Among the variables, organizational communication was identified as the most significant factor. The study highlights the potential of effectively managed communication, alongside HRIS and OCB, to optimize organizational effectiveness. The implications thus emphasize the need for enhanced organizational communication practices, OCB, and HRIS implementation for improved organizational performance.

Highlights:

Organizational communication emerged as the most significant contributor to organizational effectiveness, underscoring the importance of effective internal

communication practices.

The Human Resource Information System (HRIS), despite its significant influence, indicates the need for technological enhancement in managing human resources for improved organizational performance.

The study highlighted the potential of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in boosting organizational effectiveness, even though its impact was less significant compared to other variables.

Keywords: Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Communication, Organizational Effectiveness, Quantitative Research.

Published date: 2023-06-09 00:00:00

Pendahuluan

Informasi sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu digunakan untuk melakukan peramalan pekerjaan ataupun digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan. Selain informasi, komunikasi yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meminimalkan adanya permasalahan-permasalahan yang akan timbul dari komunikasi yang tidak optimal. Memasuki zaman perkembangan teknologi seperti sekarang ini manajemen perusahaan juga harus dapat memanfaatkan sistem informasi dengan baik untuk tercapainya tujuan dari perusahaan maupun organisasi. Teknologi modern yang telah menjadi tren untuk bidang *human resources* salah satunya adalah *Internet of Thing (IOT)*. Ada banyak tipe *software* untuk HRIS diantaranya adalah *Software HRIS Operasional, Software HRIS Strategic, Software HRIS Tactica*, sehingga manajemen perusahaan harus merancang sistem informasi dengan baik dan benar, guna menghasilkan keluaran informasi yang dapat digunakan perusahaan dalam pengambilan keputusan ataupun dalam memecahkan masalah yang ada, karena merupakan bagaimana menggunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan perencanaan, penggerakan dan pengendalian untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan [1].

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia(SISM) yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko adalah merupakan salah satu langkah strategis dalam pengaturan untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, memperoleh kembali, serta memvalidasi beraneka macam data khusus mengenai Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sebagai satuan aktivitas kegiatan personalia serta karakteristik-karakteristik satuan kerja organisasi [2]. Selain itu kontribusi karyawan terhadap perusahaan juga sangat penting untuk kelangsungan kegiatan dari perusahaan [2]. Sedangkan menurut Simamora Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah salah satu langkah sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, mengambil dan validasi data yang diinginkan oleh sebuah perusahaan mengenai sumber daya manusia, kegiatan personalia, dan karakter unit perusahaannya [3]. Selain karyawan harus mampu mematuhi peraturan perusahaan, karyawan juga harus dapat mematuhi SOP perusahaan karyawan juga harus mempunyai nilai tambah di perusahaan. Akan tetapi nilai tambah karyawan atau yang dapat disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini tidak mendorong atau menjadi faktor perusahaan untuk memberikan penghargaan atau pun hadiah kepada karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dikemukakan oleh Purnami Titisari, merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja [4].

Penyampaian komunikasi tidak hanya dapat disampaikan dengan cara penyampaian kata, makna maupun pengertian saja. Komunikasi juga dapat di sampaikan dalam bentuk lambang. Komunikasi Organisasi merupakan sebuah proses transaksi dan memberi sebuah makna ataupun informasi yang terjadi pada pegawai dalam organisasi tersebut [5]. Melewati komunikasi semua hal yang melibatkan keberlangsungan hidup organisasi disampaikan dari satu pihak ke pihak yang lain [6]. Pencapaian tujuan perusahaan juga tergantung akan keberhasilan bagaimana efektivitas kerja dapat berjalan dan terwujud dengan baik. Ketika karyawan mampu mencapai sasaran maka efektivitas organisasi dapat tercapai dengan baik. Efektifitas Organisasi mencakup dari kelompok dan individu [5]. Pencapaian tujuan perusahaan dan keberhasilan perusahaan dapat tercapai dengan baik jika efektivitas organisasi juga dapat berjalan dan terlaksana dengan baik. Efektivitas organisasi adalah bagaimana perusahaan dapat bertahan, penyesuaian diri, pemeliharaan diri untuk tumbuh dan lepas dari fungsi yang dimiliki organisasi [7]. Apakah telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat di jadikan salah satu penilaian dari efektivitas organisasi, salah satu nya dapat di lihat dari segi kesejahteraan karyawan maupun imbalan-imbalan yang di terima oleh karyawan.

UD. Mahakam Raya Pasuruan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu. Berdiri pada tahun 2014 dan berlokasi di Jalan Raya by Pass Gempol No. 168 Legok Pasuruan. UD. Mahakam Raya Pasuruan telah melakukan kegiatan ekspor barang ke berbagai negara seperti Australia, Korea, China dan Belanda. Pada penelitian ini, peneliti mengamati bahwa pada UD. Mahakam Raya Pasuruan berindikasi bahwa efektivitas organisasi di perusahaan masih belum optimal dikarenakan hasil produksi karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan hasil yang di inginkan oleh perusahaan. Ketika perusahaan menargetkan 10 M³ untuk setiap harinya, karyawan hanya mampu menghasilkan 8 M³ kayu. Sehingga dari hal tersebut kegiatan ekspor barang mengalami keterlambatan pengiriman, dan jumlah pengiriman barang tidak menentu. Hal ini didukung oleh beberapa data berikut:

No.	Bulan	Volume Ekspor (M ³)	Jumlah Ekspor
1.	Januari	347 M ³	13 Kali
2.	Februari	468 M ³	16 Kali
3.	Maret	517 M ³	19 Kali
4.	April	462 M ³	18 Kali
5.	Mei	459 M ³	20 Kali
6.	Juni	327 M ³	14 Kali
7.	Juli	458 M ³	20 Kali
8.	Agustus	861 M ³	23 Kali
9.	September	606 M ³	23 Kali

10.	Oktober	1.064 M3	29 Kali
Sumber: Data kinerja perusahaan			

Table 1. Data Pemasaran Ekspor Pada Tahun 2019

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari kebenaran dan pengetahuan ilmiah dengan menggunakan metode penelitian tertentu dan mendapatkan hasil dari metode tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai jenis penelitiannya. Metode ini digunakan karena penelitian ini menggunakan data dalam bentuk angka dan menganalisisnya dengan menggunakan alat statistik. Salah satu tujuan utama penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan untuk mengembangkan teori dan hipotesis yang terkait dengan fenomena yang terjadi di wilayah yang diteliti.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah penelitian yang bersifat eksplanasi karena menjelaskan mengapa gejala dan peristiwa serta fenomena yang terjadi di lapangan. Gejala dan peristiwa serta fenomena tersebut diasumsikan tidak terjadi dengan begitu saja, melainkan ada faktor lain yang menjadi penyebabnya. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey karena alat pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti dengan menggunakan objek penelitian pada UD. Mahakam Raya Pasuruan yang berlokasi di Jalan Raya by Pass Gempol No. 168 Legok Pasuruan Jawa Timur.

Populasi dan sampel

Populasi adalah kumpulan obyek atau subyek dengan karakteristik tertentu yang menjadi wilayah generalisasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini, populasi meliputi seluruh karyawan yang bekerja di UD. Mahakam Raya Pasuruan, dengan semua karakteristik yang dimiliki oleh mereka. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi objek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling, yang memberikan peluang yang tidak sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dengan demikian, sebagian karyawan dari UD. Mahakam Raya Pasuruan dipilih secara acak sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus Yamane dan *Isaac* dan *Michael*[8]. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Mahakam Raya Pasuruan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang mana data kuantitatif tersebut merupakan sebuah data penelitian yang berupa angka serta dianalisis dengan menggunakan penghitungan statistik. Sedangkan sumber data penelitian adalah subyek penelitian dari mana data tersebut dapat diperoleh. Adapun dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan dua jenis sumber data yang terdiri dari:

1. Data primer

Berasal dari data responden mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi UD. Mahakam Raya Pasuruan.

2. Data sekunder

Berasal dari struktur organisasi, *company profile*, visi misi perusahaan, beserta jumlah karyawan, dan beberapa jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penyebaran kuisioner dan variabel kuisionernya diukur dengan menggunakan skala likert. Untuk penelitian kuantitatif, maka jawaban dapat diberikan skor sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot 1

Tidak Setuju (TS) memiliki bobot 2

Netral (N) memiliki bobot 3

Setuju (S) memiliki bobot 4

Sangat Setuju (SS) memiliki bobot 5

Berdasarkan beberapa indikator variabel yang telah ditetapkan maka dapat ditentukan pula jumlah butir pertanyaan yaitu variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM), variabel *organizational citizenship behaviour (OCB)*, Variabel Komunikasi Organisasi dan Variabel Kinerja Organisasi masing-masing sebanyak 5 (lima) pertanyaan, sehingga seluruh variabel penelitian berjumlah 20 (dua puluh) pertanyaan untuk 100 (seratus) responden. Jumlah sampel yang ditentukan dihitung dengan menggunakan rumus Yamane dan *Isaac* dan *Michael*[8], sehingga di dapatkan 100 (seratus) responden dari 200 (dua ratus) jumlah karyawan keseluruhan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih tingkat signifikansi pada bagian Kolmogorov Smirnov [9]. Adapun ketentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan Sig. > 0,05 maka data yang diperoleh dari penelitian tersebut berdistribusi normal.

Jika angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan Sig. < 0,05 maka data diperoleh dari penelitian tersebut tidak berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
NNormal Parameters, bMost Extreme Differences Kolmogorov-Smirnov ZAsymp. Sig. (2-tailed)	Mean Std.Deviation Absolute Positive Negative	100.0002.225.103.056-.1031.032.237
Sumber : Output Data SPSS		

Table 2. Hasil Pengujian Normalitas Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian *Asymp. Sig.* dari uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil sebesar 0,237 (0,237 > 0,05), sehingga dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linier pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari linearitas lebih kecil dari 0,05 (0,05) maka hubungan antar variabel penelitian dinyatakan tidak linier.

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 >> Y	0,673	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 >> Y	1,376	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 >> Y	1,699	0,000	Sig. < 0,05	Linier
Sumber : Output Data SPSS				

Table 3. Hasil Pengujian Linieritas

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* pada semua variabel lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Dengan menentukan banyak sampel penelitian (N) = 100, banyaknya variabel independen penelitian (k) = 3, taraf signifikan yang digunakan dalam penelitian (α) = 10%, maka setelah dilakukan analisis dan dilihat pada tabel Durbin Watson diperoleh $dL = 1.5922$ serta $dU = 1,7582$. Adapun ketentuan yang digunakan untuk mengambil keputusan pada uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628a	.395	.376	2.260	2.078

Table 4. Hasil Pengujian Autokorelasi

Predictors: (Constant), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM),

Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi Organisasi

Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Sumber : Output Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2,078 dengan $du < d < 4 - du$ atau $1,7582 < 2,078 < 2,2418$ yang artinya, regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel independen atau variabel independen [10]. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom nilai "Variance Inflation Factor (VIF)". Jika nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai VIF yang diperoleh lebih besar dari 10, maka model regresi menunjukkan gejala multikolinieritas dalam penelitian.

Coefficients a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)	0	0
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM)	0,690	1,448
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,724	1,380
Komunikasi Organisasi	0,806	1,240
Dependent Variable: Efektivitas Organisasi		
Sumber : Output Data SPSS		

Table 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, nilai VIF seluruh variabel independen berada di bawah 10 (<10). Dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan [10]. Model regresi dikatakan baik apabila model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, atau yang homoskedastisitas.

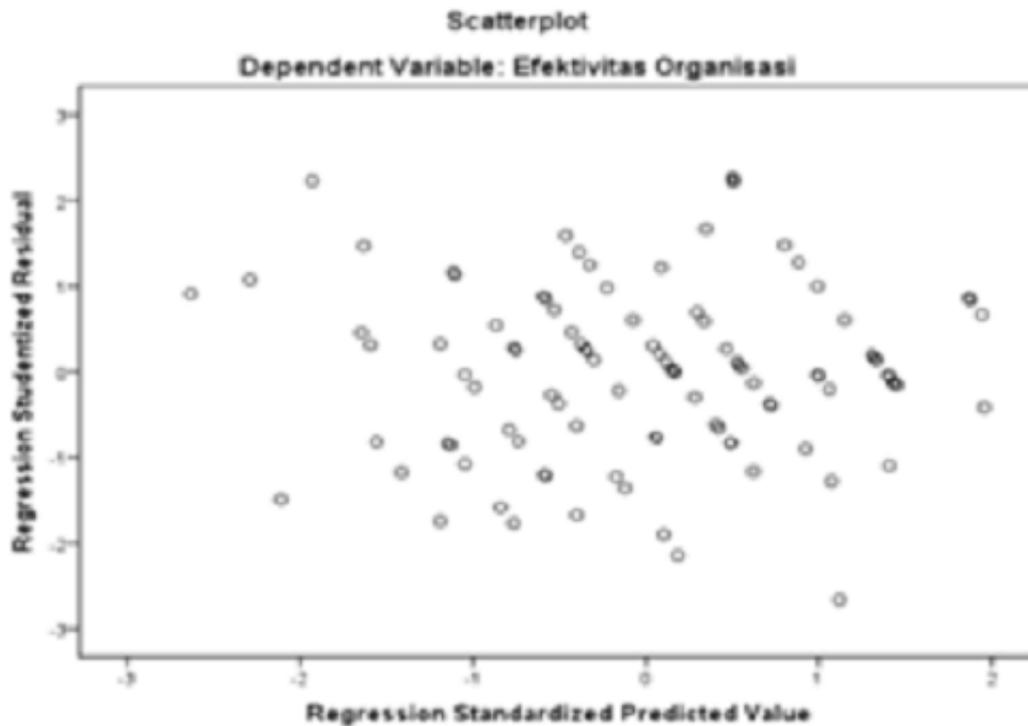


Figure 1. Scatterplot uji heteroskedastisitas

Sumber : Output Data SPSS

Dari gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di sekitar garis nol atau sumbu Y. Tidak terlihat adanya pola tertentu dalam penyebaran titik-titik tersebut. Berdasarkan hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk meramalkan atau menentukan pengaruh dari dua atau lebih *variable predictor* atau variabel bebas terhadap satu kriterium atau variabel terikat [10]. Dalam penelitian ini, variabel tersebut adalah sistem informasi sumber daya manusia (SISM) (X1), *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X2), dan komunikasi organisasi (X3) dalam mempengaruhi variabel efektivitas organisasi (Y) pada UD. Mahakam Raya Pasuruan.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,073	2,755		,390	,698		
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM)	,251	,090	,266	2,780	,007	0,690	1,448
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	,213	,134	,148	1,591	,115	0,724	1,380
Komunikasi Organisasi	,488	,114	,377	4,269	,000	0,806	1,240

Table 6. Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : Output Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel di atas terlihat bahwa model regresi empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,073 + 0,251X_1 + 0,213X_2 + 0,488X_3$$

Pengujian Hipotesis

Menggunakan tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 10% dan $df1 = k - 1 (4 - 1) = 3$ dan $df2 = n-k-1 (100-3-1=96)$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,780 maka dapat disimpulkan :

Uji H_1

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM) sebesar 2,780 dengan nilai signifikan 0,007, dimana diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66088. dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Uji H_2

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 1,591 dengan nilai signifikan 0,115, dimana diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66088. dengan demikian H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel *organizational citizenship behaviour (OCB)* mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Uji H_3

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel komunikasi organisasi sebesar 4,269 dengan nilai signifikansi 0,000, diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,66088 maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya efektivitas organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi. Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,073	2,755		,390	,698
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM)	,251	,090	,266	2,780	,007
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	,213	,134	,148	1,591	,115
Komunikasi Organisasi	,488	,114	,377	4,269	,000

Table 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber : Output Data SPSS

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, dilakukan uji t (parsial) untuk menguji pengaruh variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM) (X1), organizational citizenship behaviour (OCB) (X2), dan komunikasi organisasi (X3) secara terpisah terhadap efektivitas organisasi (Y). Hasil uji parsial dapat ditemukan pada tabel yang tersedia. berikut:

Model	Unstandardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,073	2,755		,390	,698
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM)	,251	,090	,266	2,780	,007
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	,213	,134	,148	1,591	,115

Komunikasi Organisasi	,488	,114	,377	4,269	,000
-----------------------	------	------	------	-------	------

Table 8. Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan tingginya tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) serta *degree of freedom* sebesar $k=3$ dan $df2 = n-k-1$ ($100-3-1= 96$) sehingga dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.66088, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (SISM) terhadap efektivitas organisasi

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM) sebesar 2,780 dengan nilai signifikan 0,007, dimana diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66088. dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap efektivitas organisasi

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 1,591 dengan nilai signifikan 0,115, dimana diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66088. dengan demikian H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel *organizational citizenship behaviour (OCB)* mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas organisasi .

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 4,269 dengan nilai signifikan 0,000, dimana diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66088 dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel komunikasi organisasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan.

U ji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji-F) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM) (X1), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) secara simultan terhadap efektivitas organisasi. . (Y) menyelidiki). Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Y antara variabel X1, X2 dan X3.

$H_0 = F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

$H_a = F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel Y antara variabel X1, X2, dan X3.

Hasil uji simultan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.929	3	106.643	20.886	.000a
	Residual	490.181	96	5.106		
	Total	810.110	99			
Predictors: (Constant), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM), Orgnizational Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi Organisasi						
Dependent Variable: Efektivitas Organisasi						
Sumber : Output Data SPSS						

Table 9. Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian secara simultan didasarkan pada uji hipotesis menggunakan Uji F. Hasil uji menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 20,886, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Dengan demikian, nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Selain itu, nilai signifikansi yang tercantum dalam tabel adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,1$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, variabel sistem informasi sumber daya manusia (SISM) (X1), organizational citizenship behaviour (OCB) (X2), dan

komunikasi organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel efektivitas organisasi (Y) pada UD. Mahakam Raya Pasuruan.

Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat [9]. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji R :

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628a	.395	.376	2,260	2,078

Table 10. Hasil Uji R

Predictors: (Constant), Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM), *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi Organisasi

Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Sumber : Output Data SPSS

Jangkauan nilai R berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Mendekati 1 (satu) berarti hubungan antara variabel independen diperkuat secara bersama-sama dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Semakin mendekati angka 0 (nol), maka semakin lemah atau tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Dapat dilihat dari tabel uji R diperoleh nilai R sebesar 0,628 (62,8%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (bebas) dengan variabel terikat (terikat) memiliki korelasi yang kuat karena nilainya lebih dari 50% .

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM) , *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* , Komunikasi Organisasi secara simultan terhadap Efektivitas Organisasi .

Hasil analisis data dapat membuktikan jika sistem informasi sumber daya manusia (SISM), *organizational citizenship behavior (OCB)*, komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas organisasi pada UD Mahakam Raya Pasuruan. Karena dengan melakukan pengumpulan data mengenai sumber daya manusia seperti laporan hasil kerja karyawan setiap harinya dengan tepat waktu maka sistem informasi dapat berjalan dengan baik, dengan begitu HRD UD. Mahakam Raya Pasuruan. Ketika hasil kinerja dapat terlaksana dengan baik maka keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan tinggi. Dengan melakukan peran yang melebihi tuntutan pekerjaan, karyawan memiliki rasa ingin saling menolong antar rekan kerja sangat tinggi. Dengan begitu komunikasi antar bawahan dan juga atasan mengenai penyelesaian pekerjaan di UD. Mahakam Raya Pasuruan dijaga dengan baik demi mendapatkan kinerja yang optimal guna untuk meningkatkan efektivitas organisasi di UD. Mahakam Raya Pasuruan. Efektivitas dari aktivitas manajer personalia tergantung pada informasi mengenai aktivitas yang dilakukan yang nantinya akan berguna untuk melakukan penyusunan program kegiatan dari manajer personalia [2]. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dapat menjadi pengaruh dari efektivitas organisasi karena merupakan faktor terpenting keberlangsungan berjalannya organisasi [4]. Sesuai dengan [11] dan [12] bahwa secara tidak langsung diperlukan sebuah komunikasi yang efektif dalam memobilisasi jalannya perusahaan, akan semakin efektif komunikasi yang diarahkan pada setiap departemen, maka akan semakin produktif perilaku karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISM) secara parsial terhadap Efektivitas Organisasi .

Berdasarkan pada hasil analisis data di dapatkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia (SISM) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas organisasi pada UD Mahakam Raya Pasuruan. Karena proses pengumpulan data mengenai sumber daya manusia dilakukan dengan tepat waktu dan melakukan laporan-laporan rutin setiap minggu dan setiap bulannya sehingga banyak informasi yang didapatkan setiap harinya dari hasil kerja karyawan sehingga informasi yang di dapatkan tidak fragmatis dan data yang di butuhkan oleh HRD dapat dilakukan pembaharuan setiap harinya. Sehingga ketika UD. Mahakam Raya Pasuruan ingin melakukan kegiatan import barang, informasi hasil kerja dan kebutuhan barang dapat didapatkan kapan saja ketika informasi tersebut dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan penelitian [13] dan [14] bahwa guna meningkatkan pengaruh SISM terhadap efektivitas organisasi dengan mengikuti seluruh SOP perusahaan dan memperhatikan setiap tahapan-tahapan yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara parsial terhadap Efektivitas Organisasi

Berdasarkan pada hasil analisis data dapat membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada UD Mahakam Raya Pasuruan. Karena karyawan lama yang membantu dan memberikan pertolongan kepada karyawan baru dan melakukan penyesuaian dan penyelesaian pekerjaan sehingga dapat meminimalkan biaya untuk training untuk kepentingan tersebut, sehingga perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya yang cukup tinggi untuk karyawan baru untuk melakukan program training di luar perusahaan. karyawan mampu datang lebih awal dari jam kerja, karyawan juga tidak banyak berbicara pada saat bekerja, dan menaatin peraturan perusahaan dengan baik sehingga karyawan tidak menciptakan permasalahan interpersonal antar karyawan. Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi, perbuatan tersebut hanya dilakukan oleh setiap kepala bagian saja dan karyawan yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerjanya. Perihal seperti ini sejalan dengan teori yang di kemukakan menurut Aldag dan Resckhe [4] jadi tidak semua karyawan memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi, karena perbuatan yang mencerminkan *organizational citizenship behavior (OCB)* di lakukan oleh karyawan secara sukarela untuk dapat membantu penyelesaian pekerjaan rekan kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian [15] dan [16] yang menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifitasan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Organisasi secara parsial terhadap Efektivitas Organisasi .

Berdasarkan pada hasil analisis data dapat membuktikan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan. karena perusahaan selalu melakukan *breafing* rutin antara kepala bagian produksi, *Quality Control* dengan segenap admin perusahaan disetiap harinya sebelum karyawan memulai melakukan pekerjaan, dimana dari *breafing* ini nantinya akan didapati pekerjaan atau tugas apa saja yang akan karyawan selesaikan untuk pemenuhan permintaan perusahaan, karena penyelesaian pekerjaan juga dilakukan sesuai dengan permintaan dari konsumen sehingga perusahaan dapat memperhitungkan antara biaya yang dikeluarkan dengan laba yang mereka dapatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian [17] dan [18] yang menyebutkan bahwa

Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Efektivitas Organisasi UD. Mahakam Raya Pasuruan

Berdasarkan pada hasil analisis membuktikan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD Mahakam Raya Pasuruan, karena komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak hanya secara *verbal* saja tetapi juga *non-verbal*, penyampaian tugas setiap harinya oleh kepala bagian kepada karyawan sudah baik, pesan dapat di sampaikan dengan jelas, komunikasi dapat menerima pesan dengan baik, dan karyawan memberikan *feedback* yang baik dengan menghasilkan output yang sesuai dengan kriteria pekerjaan yang di inginkan oleh perusahaan. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bahan mentah yang ada dan sesuai dengan permintaan dan arahan dari kepala produksi. Komunikasi organisasi yang telah berjalan di UD. Mahakam Raya Pasuruan telah sejalan dengan teori yang di sampaikan oleh [5], bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah proses transaksi dan memberi makna informasi ataupun pesan yang terjadi pada setiap pegawai dalam organisasi tersebut. Hal ini juga telah sesuai dengan penelitian [19] yang menyebutkan bahwa tinggi rendahnya efektivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Semakin efektif komunikasi organisasi yang dilakukan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Simpulan

Sistem informasi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior (OCB)*, komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan. Dari hal ini dapat membuktikan bahwa sistem informasi sumber daya manusia, komunikasi organisasi secara bersama-sama terjalin dengan baik sehingga dapat memberikan dampak yang baik untuk dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan. Sistem informasi sumber daya manusia (SISM) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan, pengelolaan data sumber daya manusia yang di lakukan dengan baik oleh UD. Mahakam Raya Pasuruan dengan selalu melakukan pembaruan data maka akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka efektivitas organisasi juga akan semakin tinggi. Berarti bahwa peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tergantung dengan sikap menjaga hubungan baik antar karyawan, menghindari konflik antar karyawan, serta focus pada tujuan dari perusahaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan. Komunikasi organisasi memiliki berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD Mahakam Raya Pasuruan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi maka efektivitas organisasi UD. Mahakam Raya Pasuruan akan semakin tinggi. Metode komunikasi dan penyampaian pesan yang dilakukan oleh UD Mahakam Raya Pasuruan baik melalui komunikasi verbal dan non verbal dapat meningkatkan efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan.

Diantara variabel sistem informasi sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior* dan komunikasi organisasi. Variabel komunikasi organisasi sendiri memiliki nilai yang paling berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada UD. Mahakam Raya Pasuruan. Karena karyawan dapat menjalin komunikasi secara baik antar karyawan dengan karyawan maupun atasan dengan bawahan, pesan yang di sampaikan jelas, komunikasi dilakukan dengan metode verbal dan non verbal sehingga dapat mudah dipahami oleh penerima pesan dan *feed back* yang didapatkan sesuai dengan apa yang telah disampaikan.

References

1. I. K. Ardana, N. W. Mujiati, and I. W. M. Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
2. T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
3. H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2016.
4. P. Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
5. E. Sutrisno, *Budaya Organisasi*. Prenada Media, 2019.
6. S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
7. I. N. Uha, *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja: Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*. Jakarta: Kencana, 2017.
8. Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.
9. H. Sarjono and W. Julianita, *SPSS vs LISREL : Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat, 2019.
10. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2020.
11. L. L. Lestari and A. S. Susanti, "Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung," *J. Manaj. Kesehat. Yayasan RS Dr Soetomo*, vol. 7, no. 2, pp. 284-295, 2021.
12. M. R. Yulianto, W. Saputro, H. Ubaidillah, and M. Nashrullah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 40-48, 2023.
13. R. Hasanah, N. Darna, and I. Yustin, "PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Suatu Studi pada RSUD Kabupaten Ciamis)," *Bus. Manag. Dan Entrep. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 116-130, 2020.
14. J. Rusjiana, "Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung," *J. Comput. Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 21-29, 2016.
15. A. Anwar, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Juripol J. Insitusi Politek. Ganesha Medan*, vol. 4, no. 1, pp. 35-46, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i1.10963.
16. M. Harri, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Mediasi," *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 7, no. 1, pp. 60-69, 2019, doi: 10.35137/jmbk.v7i1.271.
17. Ferdiansyah, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Studi Kasus Pada Pihak Struktural SMK Letris Indonesia 2 Pamulang)," *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 6, no. 2, pp. 132-142, 2018.
18. M. R. Yulianto, Z. Maftuhkin, M. Hariasih, and M. Nashrullah, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri, dan Stres Kerja terhadap Iklim Kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk," *Manaj. Kreat. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 60-74, 2023.
19. D. Anggarini, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)," *J. Apar.*, vol. 3, no. 2, pp. 112-121, 2019, doi: 10.52596/ja.v3i2.27.