

BAB 4

KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Human Resources Information System* (HRIS) terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Dapat diambil kesimpulan, yaitu variabel HRIS berkontribusi sebesar 46.8% sedangkan sisanya 53.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lalu variabel HRIS secara simultan tidak berpengaruh, namun secara parsial variabel HRIS tentang sumber daya *hardware* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat nilai skor tertinggi berdasarkan total responden yang diteliti sebesar 15 responden yang menunjukkan pada variabel *Human Resource Information System* dengan pernyataan X4.1 yaitu “HRIS Talenta mempermudah anda dalam mencari data yang dibutuhkan” dengan skor 79. Maka dari itu dapat disimpulkan juga bahwa dengan menggunakan HRIS Talenta dapat mempermudah aktivitas bekerja dalam mencari data yang dibutuhkan ketika bekerja di PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab).

4.2 Saran

Meskipun secara simultan HRIS tidak menunjukkan pengaruh signifikan, secara parsial, aspek-aspek tertentu dari HRIS, terutama yang berkaitan dengan sumber daya hardware, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada penguatan dan pemeliharaan infrastruktur hardware untuk mendukung operasional HRIS yang optimal.

Rekomendasi pertama adalah melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap infrastruktur hardware yang digunakan dalam HRIS. Penggunaan perangkat keras yang handal dan cepat akan memastikan bahwa HRIS dapat berfungsi dengan optimal, sehingga memudahkan karyawan dalam mengakses dan mengolah data yang dibutuhkan. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan karyawan mengenai penggunaan HRIS perlu ditingkatkan, sehingga setiap karyawan dapat memanfaatkan sistem ini secara maksimal dan efisien.

Penelitian juga menunjukkan bahwa HRIS Talenta, khususnya, sangat membantu dalam aktivitas kerja, dengan skor tertinggi dari total responden yang menunjukkan bahwa HRIS Talenta mempermudah dalam mencari data yang dibutuhkan. Maka dari itu, rekomendasi berikutnya adalah mempertahankan dan mengembangkan fitur-fitur HRIS Talenta yang telah terbukti efektif. Perusahaan juga perlu melakukan survei berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang

dihadapi karyawan dalam penggunaan HRIS, sehingga dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian yang tepat.

Dengan demikian, implementasi yang baik dan optimalisasi HRIS Talenta dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Penekanan pada pemeliharaan infrastruktur hardware, pelatihan karyawan, dan pengembangan fitur HRIS Talenta adalah langkah-langkah strategis yang dapat diambil perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

4.3 Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya strategi berkelanjutan dalam memperkuat dan mengoptimalkan infrastruktur serta pelatihan terkait HRIS di PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Meskipun secara simultan HRIS tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, analisis parsial menunjukkan bahwa sumber daya hardware memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada komponen hardware untuk memastikan sistem HRIS dapat berfungsi dengan optimal.

Implikasi pertama adalah perlunya alokasi anggaran yang memadai untuk pemeliharaan dan peningkatan infrastruktur hardware. Dengan memastikan bahwa perangkat keras yang digunakan selalu dalam kondisi prima dan *up-to-date*, perusahaan dapat menghindari kendala teknis yang dapat menghambat efisiensi kerja karyawan. Selain itu, pengadaan hardware baru yang lebih canggih dapat meningkatkan kinerja HRIS secara keseluruhan, memberikan akses yang lebih cepat dan lebih handal bagi karyawan dalam mengolah dan mencari data.

Selanjutnya, pelatihan karyawan harus dijadikan prioritas. Perusahaan harus mengembangkan program pelatihan rutin yang difokuskan pada penggunaan HRIS secara efisien. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan dalam menggunakan HRIS, diharapkan mereka dapat mengoptimalkan semua fitur yang tersedia, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Pelatihan ini juga harus mencakup pembaruan rutin mengenai fitur-fitur baru atau perbaikan sistem yang dilakukan.

Implikasi lain yang penting adalah perlunya evaluasi dan pengembangan berkelanjutan terhadap fitur-fitur HRIS Talenta. Mengingat HRIS Talenta telah terbukti mempermudah aktivitas kerja, perusahaan harus terus mengembangkan fitur-fitur yang paling dibutuhkan dan efektif. Melakukan survei berkala untuk mengevaluasi kepuasan karyawan dan mengidentifikasi kendala yang mereka hadapi

dalam penggunaan HRIS adalah langkah penting. Hasil survei ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penyesuaian dan perbaikan yang relevan.

Dengan implementasi dan optimalisasi yang baik dari HRIS Talenta, perusahaan dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Penekanan pada pemeliharaan infrastruktur hardware, pelatihan karyawan, dan pengembangan fitur HRIS Talenta merupakan langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut, serta memastikan bahwa HRIS menjadi alat yang efektif dalam mendukung operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2015). *Managing Performance: Performance Management in Action*. CPID Publishing.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Laudon K.C, L. J. (2018). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Kedua Belas.
- Maslach. (2014). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It.*". Jossey Bass.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wijono. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Kumar, S. & Pandey, A., 2013, Chemistry and Biological Activities of Flavonoids: An Overview, The ScientificWorld Journal, 2013, 1-16

Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.

Yogyakarta: Quadrant.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :
Alphabet.

Diana & Kurniawan(2014). Evaluasi Penerimaan Kinerja Human Resource
Information System Universitas Bina Darma. Jurnal Ilmiah MATRIK. Vol.16
no.1. p 71-80

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia
untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media
Group, Jakarta

Martoyo Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta

Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10. Jakarta: PT Indeks

Koesmono, H. T. (2014). *The influence of organizational culture, servant leadership,
and job satisfaction toward organizational commitment and job performance
through work motivation as moderating variables for lecturers in economics
and management of private universities in east Surabaya. Educational
Research International*, 3(4), 25-39

Anwar Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-
14. (Bandung : Rosda karya, 2017), h. 4

- J. W. Satzinger, R. B. Jackson and S. D. Burd, *Systems Analysis and Design in a Changing World*, Sixth ed., 2011
- O'Brien dan Marakas, 2010. *Management System Information*. McGraw Hill, New York
- B. Romney, S. & Steinbart, P. J., 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta selatan: Salemba Empat
- Sugianingrat, I. A. P. W., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)*. Bandung: PMSI.