

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis kuesioner dan wawancara mendalam terhadap karyawan PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh yang bekerja di departemen HR, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa seluruh ketiga elemen/komponen utama sudah mencapai kesesuaian yang tinggi. Dari data yang dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi HR atau HRIS perusahaan adalah sistem informasi yang berkualitas memiliki berbagai fitur/aplikasi yang digunakan untuk kebutuhan pekerjaan karyawan di departemen HR. Data yang sudah dimasukkan akan disimpan dengan sistem keamanan yang terjamin. Hal ini terbukti belum ada keluhan yang menyatakan tentang kehilangan data di dalam HRIS. Alasan lain karyawan menggunakan sistem informasi selain untuk pekerjaannya adalah kemudahan dan fleksibilitas yang diberikan sistem ini. Dari pencarian informasi sampai pembuatan laporan, karyawan merasa terbantu dengan adanya HRIS di perusahaan ini, sehingga kepuasan karyawan untuk pekerjaannya setelah implementasi HRIS menjadi lebih baik.

Selain itu, dapat dikatakan juga bahwa pihak manajemen mendukung pengembangan berbagai fitur baru yang dibutuhkan. Karyawan merasa puas dengan fasilitas aplikasi yang ada di dalam HRIS hingga saat ini. Namun, masih ada ruang pengembangan aplikasi/fitur untuk dimasa yang akan datang. Pihak manajemen juga menyediakan *technical support* dari bagian IT perusahaan yang siap memecahkan jika terjadi masalah/kendala perihal HRIS. *Technical support* perusahaan pun bertindak cepat untuk menangani adanya keluhan dari HRIS, meskipun keluhan atau permasalahan yang datang terkesan jarang. Ini menunjukkan bahwa HRIS PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh dikembangkan dengan sangat baik.

2. Untuk resistensi, para pengguna HRIS di departemen HR tidak menemukan kesulitan saat penggunaan. Berdasarkan data yang didapatkan dari kuesioner maupun wawancara, *user* paham betul dengan pemakaian aplikasi/fitur yang ada di dalam HRIS. Aplikasi/fitur yang ada, justru sangat membantu pekerjaan karyawan di departemen HR. Kepahaman penggunaan ini juga terbantu dengan diberikannya pelatihan kepada pengguna awam mengenai penggunaan fitur di HRIS. Pelatihan tersebut didapatkan secara *non-formal* dari *supervisor* karyawan dan rekan kerja masing-masing bagian.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan-kesimpulan yang ada, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran mengenai HRIS kepada manajemen HR di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh yang diharapkan agar menjadi masukan yang berguna. Sarannya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen HR dapat melakukan koordinasi lebih lanjut kepada pihak IT perusahaan untuk menemukan solusi mengenai beberapa kendala yang dihadapi saat pemakaian HRIS. Salah satu kendala yang paling sering dikemukakan adalah kendala *loading* aplikasi tertentu yang terkadang cukup lama. *Loading* yang cukup lama tersebut bisa diatasi dengan melakukan evaluasi dan meningkatkan kapasitas server yang digunakan untuk HRIS perusahaan berjalan. Selain itu, manajemen HR juga perlu melakukan koordinasi dengan pihak IT tentang stabilitas koneksi yang digunakan. Karena berdasarkan keterangan dari salah satu karyawan yang menggunakan, HRIS tidak bisa diakses padahal internet perusahaan berjalan lancar. Meskipun kendala ini jarang terjadi namun perlu dicarikan solusi agar koneksi ke web HRIS perusahaan terus berjalan lancar.
2. Manajemen HR sebaiknya melakukan pengembangan lebih lanjut sesuai usulan beberapa karyawan mengenai fasilitas aplikasi/fitur yang ada di HRIS. Fitur tersebut salah satunya ialah, fitur yang berfokus tentang pembuatan *template* surat bagi karyawan PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. Fitur ini nantinya dapat membantu karyawan HR yang

dispesialisasikan untuk bagian HRO dan administrasi agar dipermudah pekerjaannya. Sehingga jika ada karyawan yang melakukan permintaan pembuatan surat untuk hal tertentu, maka dapat diproses lebih cepat sesuai permintaannya.

Fitur yang kedua adalah fitur penambahan di aplikasi *reimbursement*. Admin dari fitur *reimbursement* ini mengusulkan pengembangan fitur yang membuat karyawan yang mengajukan *reimbursement* mengetahui jalannya proses klaim cairnya. Fitur ini nantinya bisa melihat tiap individu yang mengajukan, mengetahui sudah sampai mana proses nya berjalan.

Fitur yang ketiga adalah pengembangan *e-learning* yang sudah diintegrasikan ke HRIS perusahaan. Salah satu aspek yang paling unik dan menguntungkan dari *e-learning* adalah memungkinkan dilakukannya penyesuaian (*customization*) sesuai kebutuhan. Dengan implementasi yang efektif dari *e-learning* ini nantinya akan memudahkan karyawan untuk mengikuti pelatihan melalui media *platform*. *E-learning* tersebut perlu diintegrasikan dengan HRIS perusahaan karena untuk melihat seberapa efektif penggunaan fitur ini untuk pengembangan karyawan. Serta untuk melihat realisasi dana atau budget yang digunakan dan training yang sudah diikuti oleh setiap karyawan.

Fitur yang keempat adalah fitur yang membantu pihak rekrutmen untuk mengirim *email* jika ingin mengundang kandidat untuk mengikuti tes. Fitur ini nantinya dapat mempermudah karyawan HR khususnya dibagian rekrutmen untuk mengontak secara langsung kandidat yang ingin diundang. Sehingga nantinya karyawan tidak perlu lagi menelpon atau mengirim pesan sms satu-persatu ke kandidat yang terpilih untuk dipanggil. Dan fitur-fitur lainnya yang bisa ditambahkan dengan tujuan dapat mempermudah pekerjaan karyawan di departemen HR.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, N., & Kapoor, M. (2012). Human Resource Information Systems (HRIS) - Its role and importance in Business Competitiveness. *GIAN JYOTI E-JOURNAL*, 1(2).
- Al-Mobaideen, H., Allahawiah, S., & Basoni, E. (2013). Factors Influencing the Successful Adoption of Human Resource Information System: The Content of Aqaba Special Economic Zone Authority. *Intelligent Information Management*, 5, 1-9.
- Altarawneh, I., & Al-Shqairat, Z. (2010). Human Resource Information Systems in Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 113-127.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th Edition ed.)*. UK: Ashford Colour press Ltd.
- Anad, J., & Chitra, D. (2016). The impact of e- recruitment and challenges faced by HR Professionals. *International Journal of Applied Research*, 2(3), 410-413.
- Armstrong, M. (2008). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Attaran, M. (2003). Information technology and business-process redesign. *Business Process Management Journal*, 9(4), 440-458.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Bhupendra, S., & Swati, G. (2015). Opportunities and challenges of e-recruitment. *Journal of Management Engineering and Information Technology*, 1-4.
- Darmawan, D. (2012). *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- Diana, & Kurniawan. (2014). Evaluasi Penerimaan Kinerja Human Resource Information System Universitas Bina Darma. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 16(1), 71-80.
- Haag, & Keen. (1996). *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Hammond: Mcgraw-Hill College.

- Hadi, S. (1991). *Analisa Butir untuk Instrument*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, & Hani, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jiang, J., Muhanna, W., & Klenin, G. (2000). User Resistance and Strategies for Promoting Acceptance Across System Types. *Inf. Manage*, 37(1), 25-36.
- Jogiyanto, H. M. (2005). *Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Kavanagh, M. J. (2014). *Human Resource Information Systems*. SAGE Publications.
- Kovach, K. A., Hughes, A. A., Fagan, P., & Maggitti, P. G. (2002). Administrative and strategic advantages of HRIS. *Employment Relations Today*. 29, 43-8.
- Martin, E. (1999). *Managing Information Technology What Managers Need to Know (3rd edition)*. New Jersey: Pearson Education International.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. (2014). *Human Resource Management (13th ed)*. Pearson.
- Muslimin, I., Hadi, S. P., & Nugroho, E. (2017). An Evaluation Model Using Perceived User Technology Organization Fit Variable for Evaluating the Success of Information Systems. *Scientific Journal of Informatics*, 4(2), 86-94.
- Myrna, L. (2008). *Recruitment and Selection: Hiring the Right Person A two-part learning module for undergraduate students*. SPHR.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2011). *Management Information System: Global Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Patel, J. (2015). Understanding Human Resource Information Systems & Its Importance in Organizations. *Journal of Research In Management & Technology*, 4(4), 11-19.
- Paul, R. J. (2010). What an Information System Is, and Why Is It Important to Know This. *Journal of Computing and Information Technology*, 95-99.
- Pranoto, L. M. (2016, 10 6). *Sistem Informasi Vs Teknologi Informasi*. Retrieved from <https://sis.binus.ac.id/2016/10/06/sistem-informasi-vs-teknologi-informasi/>

- Rodrigo. (2016, 11 16). *What is an information system? What is the difference between information systems and information technology?* Retrieved from writepass.com: <https://writepass.com/journal/2016/11/what-is-an-information-system-what-is-the-difference-between-information-systems-and-information-technology/>
- Sadri, J., & Chatterjee, V. (2003). Building Organizational Character through HRIS. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 84-98.
- Sanchez, N., Arago, A., Arago, B., & Valle, S. (2003). Effects of training on business results. *International Journal of Human Resource Management*, 4, 105-122.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Buku 1 (Edisi 6)*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Buku 2 (Edisi 6)*. Salemba Empat.
- Shiri, S. (2012). Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization - A Cross Sectional Study. *DAVID PUBLISHING*, 830-839.
- Shiri, S. (2012). Strategic Role of HR Audit in Organizational Effectiveness. *Journal of Management & Public Policy*, 39-45.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (18th edition)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Taskar, A. R., Pratap Singh, A. R., & Antony, A. (2018). A Study of Development of Human Resource Information Systems HRIS and its Effectiveness in the Banking Sector of India. *International Journal of Management Studies*, 7-8.
- TRANS 7. (2019, March 3). Retrieved from <https://www.trans7.co.id/about>
- Vosburgh, R. M. (2007). The evolution of HR: Developing HR as an internal consulting organization. *Human Resource Planning*, 30(3), 11–23.
- Wiblen, S., Dery, K., & Grant, D. (2010). *Transitioning from a Proprietary to Vanilla HRIS: The Resulting Implications for Talent. The 3rd European*

*Academic workshop on Electronic Human Resource Management*,  
Bamberg.

Winker, S., König, S., & Kleinmann, M. (2013). What makes human resource information successful? Managers' perceptions of attributes for successful human resource information. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 227-242.

Yusof, M. M., & Kuljis, J. (2008). An Evaluation Framework for Health Information System: Human, Organization and Technology – fit Factors (HOT-Fit). *International Journal of Medical Informatics*.