

**EVALUASI PENGGUNAAN *HUMAN RESOURCE*
INFORMATION SYSTEM (HRIS) DI PT. DUTA
VISUAL NUSANTARA TIVI TUJUH**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Satrio Pradita N.
2015120004**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN – PT No. 2011/SK/BAN – PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

**THE EVALUATION OF THE USE OF HUMAN
RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) AT PT.
DUTA VISUAL NUSANTARA TIVI TUJUH**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of requirement
to get a Bachelor's Degree in Economics

**By:
Satrio Pradita N.
2015120004**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited based on the Degree of BAN – PT No. 2011/SK/BAN –
PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2019**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



TELAH DISIDANGKAN

EVALUASI PENGGUNAAN *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* (HRIS) DI PT. DUTA VISUAL NUSANTARA TIVI TUJUH

Oleh

Satrio Pradita N.

2015120004

Bandung, 2 Mei 2019

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Istiharini, S.E., M.M

Pembimbing,

Dr. FX Supriyono, Drs., MM.

Ko. Pembimbing

Elaine Vashti Bestari K., SE., MA.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Satrio Pradita N.
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 24 Maret 1997
NPM : 2015120004
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Evaluasi Penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) Di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan :

Dr. FX Supriyono, Drs., M.M. dan Elaine Vashti Bestari. K., SE., MA.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 2 Mei 2019

Pembuat Pernyataan



(Satrio Pradita N.)

ABSTRAK

Pada era modern saat ini, penerapan teknologi informasi menjadi kunci yang dapat membantu pekerjaan perusahaan untuk dapat terus maju dan berkembang. Penggunaan teknologi informasi di perusahaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk membantu efektivitas dan efisiensi khususnya para karyawan yang bekerja di dalamnya. Salah satu cara penerapan teknologi informasi di perusahaan adalah penggunaan sistem informasi HR atau *Human Resource Information System (HRIS)*. Sudah banyak perusahaan yang menggunakan HRIS di Indonesia, Salah satunya adalah PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh mengenai personalia perusahaan khususnya dalam pengolahan data dan penyimpanan data karyawan.

Penelitian ini merupakan evaluasi secara deskriptif tentang manfaat yang didapatkan dari penggunaan HRIS di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. Evaluasi ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh sistem berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsinya sehingga sistem mendukung tugas karyawan yang bekerja di departemen HR secara efektif. Evaluasi ini memberikan informasi tentang persepsi dari pengguna, perubahan yang dirasakan, kendala atau masalah yang sedang dihadapi selama penggunaan, serta aplikasi atau fitur tambahan yang dapat menjadi masukan bagi PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh dalam mengembangkan HRIS.

Model yang digunakan untuk mengevaluasi adalah *Human – Organization – Technology (HOT) Fit Model*. Komponen-komponennya antara lain *human (system use dan user satisfaction)*, *organization (structure dan environment)*, dan *technology (system quality, information quality dan service quality)*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert dan wawancara mendalam (*indepth interview*) untuk melengkapi jawaban user HRIS. Diperoleh fakta bahwa, variabel *human, organization dan technology* memiliki keselarasan yang sesuai di tiap masing-masing komponennya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa HRIS PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh memberikan manfaat yang banyak bagi pengguna individu maupun organisasi. Melalui manfaat yang diberikan tersebut, HRIS menjadi sangat membantu untuk efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, HRIS, Model HOT-Fit

ABSTRACT

In today's modern era, the implementation of information technology is the key that can help companies to keep progressing and developing. The use of information technology in the company is carried out with the aim of reaching effectiveness and efficiency, especially assist the employees who work in it. One way to implement information technology in companies is the use of Human Resource Information System (HRIS). Many companies have already used HRIS in Indonesia, one of which is PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. This company has developed its own HRIS since 2014 to help work on company personnel, especially in data processing and data storage of employees.

This research evaluates the benefits obtained from the use of the HRIS in PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. This evaluation is done to see how far the system functions properly in accordance with its functions so that the system supports its duties effectively for employees who work in the HR department. This evaluation provides information about the perceptions of users, constraints or problems that are being faced during use, as well as applications or additional features that can be added for PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh in developing HRIS.

The evaluation model that used is Human - Organization - Technology (HOT) Fit Model. Components include human (system use and user satisfaction), organization (structure and environment), and technology (system quality, information quality and service quality). The research instrument used a questionnaire with a Likert scale and in-depth interviews to complete the HRIS user answers. Retrieved by the fact that, human, organization and technology component have alignment that is appropriate for each of its components. So, it can be concluded that HRIS PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh provides many benefits for individual and organizational users. Hence with these benefits, HRIS is very useful to support the effectiveness and efficiency of the company

Key Word : Human Resource Information System, HRIS, HOT-Fit Model

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena karunia, berkat, rahmat, dan anugerah-Nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul *“Evaluasi Penggunaan Human Resource Information System (HRIS) di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh”*.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen di Universitas Katolik Parahyangan, program studi manajemen. Keberhasilan penulis ini tidak lepas dari bantuan pihak-pihak yang telah memberikan motivasi, menawarkan bantuan serta dukungan baik secara materil maupun moril. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Mimi dan Ayah yang telah terus berdoa buat Mas Duto cepat selesai sekolahnya
2. Mba Diva dan Enu selaku adik penulis yang selalu memberi dukungan
3. Harwinder Kaur selaku orang yang mendukung, mendampingi, memberikan semangat kata-kata motivasi yang sangat berguna bagi penulis
4. Dr. FX Supriyono, Drs., MM. selaku dosen pembimbing dan Ibu Elaine Vashti Bestari. K., SE., MA selaku ko. pembimbing. Terima kasih untuk waktu, tenaga, motivasi, dan ilmu yang telah diberikan selama bimbingan
5. Dr. Istiharini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan ilmu-ilmunya yang sangat berharga dan berguna bagi penulis
7. Seluruh staff perpustakaan, tata usaha, dan pakarya Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pelayanan dan membantu penulis selama penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan

8. Teman-teman seperjuangan skripsi: Sarah, Tina, Tricia, Dinda, Ala
9. Teman-teman futsal bareng: Peter, Archi, Ronal, Timmy, Deniel, Renaldi, Theo, Bob, Cevin, Senna, Andre, Chris, Fadhel, Mario, JW. Terimakasih untuk kebersamaan dan kenangan selama penulis kuliah di Unpar
10. Teman dekat SMA: Adam dan Bella. Terimakasih sudah mendukung dan memberikan doa untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Teman-teman di kampus yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu per satu dan teman-teman Manajemen Unpar 2015. Terimakasih atas kenangan dan bantuannya, semoga kita bisa bertemu dilain kesempatan

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, segala tanggapan dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini sangat penulis hargai. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan

Bandung, Mei 2019

Satrio Pradita N.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR GRAFIK.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Sistem Informasi dan Teknologi Informasi.....	16
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi	16
2.2.2 Pengertian Teknologi Informasi	17
2.2.3 Perbedaan Sistem Informasi dengan Teknologi Informasi.....	18
2.3 <i>Human Resource Information System (HRIS)</i>	19
2.3.1 Pengertian HRIS	19
2.3.2 Perkembangan HRIS.....	20
2.3.3 Fungsi HRIS	21
2.3.4 Tujuan HRIS.....	23
2.3.5 Komponen HRIS.....	23

2.3.6 Aplikasi Sumber Daya Manusia di HRIS	24
2.4 Manfaat HRIS.....	28
2.5 Tantangan HRIS	30
2.6 Evaluasi Penggunaan HRIS.....	30
2.6.1 Manusia (<i>Human</i>)	31
2.6.2 Organisasi (<i>Organization</i>)	32
2.6.3 Teknologi (<i>Technology</i>).....	32
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	34
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.1.2 Jenis Sumber Data	36
3.1.3 Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian.....	37
3.2 Operasionalisasi Variabel dan Pedoman Pertanyaan Wawancara.....	37
3.2.1 Operasionalisasi Variabel	37
3.2.2 Pedoman Pertanyaan Wawancara.....	40
3.3 Teknik Pengolahan Data.....	41
3.4 Uji Validitas.....	42
3.5 Uji Reliabilitas.....	43
3.6 Objek Penelitian	43
3.7 Profil Singkat Perusahaan.....	44
3.7.1 Struktur Organisasi PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh bagian <i>Human Resources Departement</i>	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Profil Responden.....	48
4.2 Pengujian Data Kuesioner	50
4.2.1 Uji Validitas & Reliabilitas.....	50
4.3 Hasil Analisis.....	52
4.3.1 Faktor Manusia (<i>Human</i>).....	52
4.3.2 Faktor Organisasi (<i>Organization</i>)	57
4.3.3 Faktor Teknologi (<i>Technology</i>)	60
4.3.4 Keselarasan antara <i>Human, Organization, dan Technology</i>	65

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75
RIWAYAT HIDUP.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionaliasasi Variabel Evaluasi Penggunaan HRIS	37
Tabel 3.2	Pedoman Pertanyaan Wawancara	40
Tabel 3.3	Bobot Penilaian Skala Likert	42
Tabel 3.4	Kriteria Pengukuran Reliabilitas	43
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2	Umur Responden.....	49
Tabel 4.3	Lama Bekerja	49
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Evaluasi Penggunaan HRIS (Awal)	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Evaluasi Penggunaan HRIS (Akhir)	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tampilan HRIS di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh	5
Gambar 2.1 Komponen HRIS	23
Gambar 2.2 Aplikasi SDM di HRIS	24
Gambar 3.1 Logo TV7 (2000-2006)	45
Gambar 3.2 Logo TRANS7 (2006-2013)	46
Gambar 3.3 Logo TRANS7 (2013-Sekarang)	46

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 <i>System Use</i>	53
Grafik 4.2 <i>User Satisfaction</i>	55
Grafik 4.3 <i>Structure</i>	57
Grafik 4.4 <i>Environment</i>	59
Grafik 4.5 <i>System Quality</i>	61
Grafik 4.6 <i>Informtion Quality</i>	63
Grafik 4.7 <i>Service Quality</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	76
Lampiran 2 Hasil Analisis Wawancara.....	79
Lampiran 3 Verbatim Hasil Wawancara Responden.....	97
Lampiran 4 Dokumentasi Tampilan HRIS dan Tempat Kerja Departemen HR PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh.....	111
Lampiran 5 Hasil Rekapitulasi Kuesioner	115

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modern saat ini, penerapan teknologi informasi sangatlah diperlukan dalam upaya memenangkan persaingan bisnis agar organisasi tersebut dapat lebih maju dan berkembang. Haag & Keen (1996) berpendapat bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang memudahkan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pemrosesan informasi. Menurut Martin (1999), teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (*software & hardware*) yang digunakan untuk memproses atau menyimpan informasi, tetapi juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi. Pembangunan teknologi informasi pada suatu perusahaan dilakukan secara bertahap, hal ini disesuaikan berdasarkan kekuatan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Di dalam penerapannya, strategi perusahaan atau organisasi harus senantiasa disesuaikan dengan rencana strategis dari suatu teknologi informasi, agar penerapan dari teknologi informasi tersebut dapat menghasilkan nilai yang baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut. Perkembangan teknologi informasi di zaman modern saat ini tidak bisa dipungkiri lagi sangat berpengaruh besar terhadap kemudahan dan kelancaran suatu informasi atau pengolahan data dalam berbagai bidang, salah satunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan fungsi teknologi informasi sebagai pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi akan memudahkan proses manajemen sumber daya manusia perusahaan dengan baik dan cepat tentunya dengan mengurangi *human error* yang kemungkinan terjadi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri, merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun hal ini tidak berkaitan langsung dengan pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya sumber daya manusia lah yang bergerak mengelola perusahaan. Sehingga, penerapan teknologi informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dapat mempermudah pekerjaan manajemen personalia dalam mengatur semua urusan yang berkaitan dengan SDM perusahaan.

Ketatnya persaingan bisnis di era global saat ini telah melahirkan fenomena baru pada manajemen di suatu organisasi. Salah satu contoh penggunaan teknologi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan adalah penggunaan sistem informasi sumber daya manusia. Berkembangnya penggunaan teknologi di perusahaan tentu akan membantu penerapan sistem informasi yang lebih lengkap. Arti dari lengkap disini adalah sistem informasi berhasil menyediakan seluruh informasi yang diperlukan oleh perusahaan. Sistem informasi tersebut akan dijadikan fondasi dasar bagi perusahaan agar dapat terus berkembang.

Sistem informasi sumber daya manusia atau biasa dikenal dengan *Human Resource Information System (HRIS)* merupakan program aplikasi komputer/*cloud database* yang digunakan untuk mengorganisasi manajemen SDM perusahaan. Sistem informasi ini memberikan dukungan yang diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia dalam hal mengumpulkan, menganalisis data, pengambilan keputusan, dan pelaporan informasi (Kavanagh, 2014). HRIS menghubungkan manajemen SDM dan teknologi informasi agar suatu perusahaan terorganisir dengan baik. Dengan seiring berkembangnya teknologi, Saat ini HRIS telah meliputi beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu (Shiri, 2012):

- Penggajian;
- Waktu dan kehadiran;
- Kinerja penilaian;
- Administrasi;
- Sistem informasi SDM;

- Rekrutmen;
- Manajemen pembelajaran;
- Sistem pelatihan;
- *Performance record*;
- Layanan mandiri karyawan;
- Penjadwalan;
- Absensi.

Keuntungan yang didapatkan dari penerapan teknologi informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia pun bisa beragam, seperti memudahkan manajemen untuk mencari tahu informasi tentang karyawannya dengan data yang akurat, pencatatan absensi yang lebih mudah, menghilangkan kebiasaan penggunaan kertas sebagai berkas penyimpanan, perhitungan atas suatu gaji juga menjadi lebih akurat, dan lain sebagainya. Penerapan teknologi informasi juga dapat membantu efektivitas manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Menurut Shiri (2012), penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang (sangat) terampil agar dijadikan sebagai keunggulan kompetitif. Manajemen SDM yang efektif di suatu perusahaan digunakan untuk mendapatkan keuntungan di pasar yang membutuhkan informasi tepat waktu dan akurat tentang karyawan saat ini dan karyawan potensial di pasar tenaga kerja. Selain itu, HRIS juga dapat digunakan untuk pengambilan keputusan strategis, untuk mengevaluasi program atau kebijakan, atau untuk mendukung masalah operasional sehari-hari. Maka fungsi penggunaan HRIS tidak hanya terletak pada pengelolaan proses administrasi belaka namun bagaimana mengelola HRIS tersebut menjadi sebuah alat yang memiliki keunggulan bagi sebuah organisasi.

Di Indonesia sendiri, sudah banyak perusahaan yang menerapkan penggunaan HRIS sebagai aktivitas keseharian manajemen mereka. Salah satu perusahaan itu ialah PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. Perusahaan tersebut telah mengembangkan HRIS guna mengorganisir tata kelola manajemen sumber daya manusia. Fasilitas HRIS yang dikembangkan oleh perusahaan hanya diperuntukkan bagi karyawan yang bekerja di divisi SDM. Fungsi yang telah dikembangkan di dalam sistem informasi ini antara lain, penyajian informasi para

kandidat/calon karyawan perusahaan, *training* yang sudah diberikan kepada karyawan, informasi gaji dan berbagai tunjangan yang didapat oleh karyawan, absensi, layanan mandiri karyawan dan informasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya lainnya.

Karyawan PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh bagian *human resources* (HR) bekerja sama dengan bagian *information technology* (IT) untuk mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia ini dengan tujuan agar manajemen perusahaan bisa membantu menyelesaikan aktivitas-aktivitas MSDM seperti dalam hal perencanaan, menyusun sistem pemrosesan data, dan pemberian informasi. Mereka menambahkan aplikasi HRIS ke web atau intranet perusahaan adalah dengan tujuan untuk mengendalikan biaya saat mencapai efisiensi dari HRIS daripada menggunakan *software* berbayar dari pihak ketiga.

Keuntungan dalam penerapan HRIS pun dapat dirasakan oleh karyawan SDM PT Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. Sebelum menggunakan HRIS, perusahaan menjalankan berbagai fungsi HR jauh dari predikat efektif dan efisien. Salah satu contohnya ialah tentang penyimpanan berkas perusahaan. Berkas-berkas berbentuk kertas membuat penyimpanan menjadi tidak efisien karena bisa 'memakan' tempat. Penyimpanan data HR pun tidak terintegrasi dengan baik sehingga seringkali kegiatan input data yang sama dilakukan secara berulang. Hal ini bisa mengakibatkan terjadinya *human error* dalam penginputan data. Dengan menggunakan HRIS, penyimpanan tersebut bisa dilakukan di sistem informasi perusahaan. Manajemen juga bisa mengurangi penyediaan lemari atau ruang untuk penyimpanan dokumen. Dengan integrasi data yang baik, serta penggunaan sistem yang hanya membutuhkan sekali input data, Tim HR bisa menghasilkan berbagai *report* karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Selain itu, HRIS juga berperan pada bagian *training* karyawan. Sebelum menggunakan sistem ini, pengolahan data *training* dilakukan secara manual. Akan tetapi dengan adanya HRIS pengolahan data menjadi lebih mudah. Contoh data yang dimaksudkan adalah data jenis *training* yang akan dilakukan, siapa saja peserta dalam *training*, jumlah biaya awal dan realisasi terkait *training* tersebut, dan lain sebagainya. Tim *training* dapat menggunakan waktu yang lebih banyak untuk membuat analisa dan rekomendasi-rekomendasi khususnya untuk urusan

pengembangan karyawan. Untuk proses pengambilan keputusan pun bisa dilakukan lebih baik dengan menggunakan HRIS. Sebelum adanya HRIS, pengambilan keputusan berpotensi kurang tepat dikarenakan informasi yang digunakan sering terpisah-pisah atau kurang integrasi satu sama lain. Dengan adanya HRIS, pengambilan keputusan pun terbilang lebih akurat karena informasi yang disajikan lebih lengkap dan terpadu.

Gambar 1.1

Tampilan HRIS di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh



Sumber: Data Perusahaan

Oleh karena sistem ini sudah relatif lama dikembangkan (sejak 2014), maka dirasakan perlu untuk melakukan kajian tentang manfaat yang didapatkan dari penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. Evaluasi terhadap sistem ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh sistem berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsinya karena sistem tidak hanya didukung oleh fungsionalitas yang baik akan tetapi juga harus mampu memenuhi kebutuhan penggunanya. Selain itu, evaluasi sistem ini dapat memberikan informasi tentang persepsi dari pengguna sehingga dapat menjadi masukan bagi PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh dalam mengembangkan aplikasi HRIS lainnya di masa yang akan datang.

Pada tahapan ini evaluasi yang dilakukan meliputi pengukuran kinerja sistem, untuk melihat efektivitas sistem dalam mendukung pekerjaan

karyawan. Penelitian ini berfokus kepada manfaat dari penggunaan HRIS di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh. Hal ini penting agar investasi terhadap fasilitas teknologi informasi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak menjadi investasi yang sia-sia, karena salah satu penyebab kegagalan penerapan sistem informasi adalah aspek perilaku penggunaannya, yang dapat diselesaikan dengan mengubah perilaku penolakan (resistensi) menjadi perilaku penerimaan. Manajer SDM perlu menyadari bahwa perubahan teknologi tidak hanya akan meningkatkan kualitas informasi karyawan, tetapi juga akan memiliki efek yang kuat pada efektivitas keseluruhan organisasi (Shiri, 2012). Oleh karena itu berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas, perlu dilakukan evaluasi penggunaan HRIS di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, masalah penelitian yang coba diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah manfaat yang didapatkan karyawan SDM PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh dari penggunaan HRIS?
2. Apakah implementasi HRIS membawa penolakan (resistensi) di lingkungan kerja divisi SDM PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui manfaat yang didapatkan dari penggunaan aplikasi HRIS dalam pengurusan manajemen SDM PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh.
2. Mengetahui dampak adanya penolakan dari implementasi HRIS di lingkungan kerja departemen SDM PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya penelitian sumber daya manusia mengenai pentingnya penggunaan HRIS di perusahaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, terutama dalam aspek manajemen sumber daya manusia, mengenai penerapan HRIS di suatu perusahaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan tentang HRIS dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh dalam penggunaan HRIS serta faktor-faktor yang harus diperbaiki sehingga meningkatkan manfaat dari HRIS dalam proses pengambilan keputusan sumber daya manusia.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam beberapa tahun terakhir, teknologi informasi telah memiliki efek mendalam pada proses dan praktik sumber daya manusia. Teknologi informasi telah mengubah cara proses SDM saat ini dikelola, terutama dalam hal bagaimana organisasi mengumpulkan, menyimpan, menggunakan, dan menyebarkan informasi. Informasi tersebut dijadikan keunggulan kompetitif dalam lingkungan pasar yang terus berubah dengan cara memanfaatkan karyawan maupun pencarian kandidat karyawan sebaik-baiknya. Teknologi informasi diharapkan dapat menambah nilai (*added value*) berupa manfaat bagi manajemen SDM.

Setiap organisasi khususnya perusahaan memerlukan data yang bersifat valid dan faktual dari setiap tingkatan manajemennya untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menggunakan teknologi secara umum. Data tersebut dikelola dan disusun dalam sebuah sistem informasi yang dikenal dengan HRIS. HRIS secara khusus, sangat

membantu dan merupakan bagian penting dari pertumbuhan SDM sebagai mitra strategis dan nilai tambah bagi bisnis jika dikembangkan dengan sangat baik.

Terdapat banyak keuntungan jika perusahaan menggunakan HRIS sebagai aktivitas keseharian SDM mereka. Sadri & Chatterjee (2003) menyatakan bahwa ketika fungsi HRIS terkomputerisasi, maka pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat pada pengembangan, perencanaan, dan administrasi SDM karena data dapat lebih mudah disimpan, diperbarui, digolongkan, dan dianalisis. Untuk fungsi SDM sendiri, HRIS dapat diterapkan ke dalam tugas-tugas SDM dan membantu meningkatkan *service / layanan* SDM. Menurut Shiri (2012), HRIS memberikan informasi dan panduan untuk operasi fungsi SDM. Akan tetapi, manajemen SDM tetap menjadi *decision maker* untuk berbagai macam keputusan. Keberadaan HRIS ini hanyalah sebagai media informasi yang tersedia dan berguna bagi pihak manajerial untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Singkatnya, faktor manusia dan organisasi sama pentingnya dengan masalah teknis berkaitan dengan efektivitas sistem. Elemen-elemen manusia, organisasi, dan teknologi yang digunakan juga harus memiliki keselarasan atau 'kesesuaian' untuk memastikan keberhasilan implementasi HRIS. Sangat penting bahwa HRIS menyesuaikan aspek organisasi serta sejalan dengan rutinitas kerja, asumsi manajemen, dan kebutuhan pengguna.

HOT-Fit Model

W. DeLone & E. McLean (1992) telah mengembangkan sebuah model yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas sistem informasi, yaitu "DeLone dan McLean *IS Success Model (ISSM)*" atau model D & M. Menurut DeLone dan McLean, ada enam dimensi yang menentukan kualitas sistem informasi: *System Quality, Information Quality, Service Quality, System Use, User Satisfaction, and Net Benefits*

Sementara itu, Scott-Morton (1991) mengemukakan sebuah model yang dikenal dengan *IT Organization Fit Model*. Secara keseluruhan, Model ini mencakup elemen '*fit*' internal dan eksternal dari suatu organisasi. Kesesuaian atau *fit* internal dicapai oleh keseimbangan dinamis komponen organisasi termasuk strategi (*strategy*), struktur (*structure*), proses manajemen (*management process*), dan peran serta keterampilan karyawan (*roles & skills*). Kecocokan

eksternal dicapai dengan merumuskan strategi organisasi berdasarkan tren dan perubahan lingkungan seperti pasar, industri dan teknologi. Dalam kecocokan internal dan eksternal ini sebagai faktor pendorongnya, TI (Teknologi Informasi) diharapkan memengaruhi proses manajemen, sehingga berdampak pada kinerja organisasi

Yusof & Kuljis (2008) memberikan suatu kerangka yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi sistem informasi yang disebut *Human – Organization – Technology (HOT) Fit Model*. *HOT Fit Model* awalnya dikembangkan dari penggabungan IS (*Information System*) *Success Model* dan *IT Organization Fit Model*. Komponen-komponen penting pada model evaluasi ini adalah:

- *Human* yang terdiri dari *System Use* dan *User Satisfaction*,
- *Organization* terdiri dari *Structure* dan *Environment*,
- *Technology* terdiri dari *System Quality*, *Information Quality* dan *Service Quality*.

Jika *IS Success Model* digunakan untuk mengidentifikasi faktor, dimensi dan indikator pengukuran manusia dan teknologi, sedangkan *IT Organization Fit Model* mengidentifikasi hubungan dan kesesuaian antara faktor teknologi dan organisasi. Maka, dalam konteks *HOT-fit* (Yusof & Kuljis, 2008), akan berkaitan dengan kemampuan sistem informasi, manusia, dan organisasi untuk menyelaraskan satu sama lain. Dengan demikian, kecocokan dapat diukur dan dianalisis dari berbagai kompatibilitas antara manusia, organisasi, dan teknologi.

Kerangka evaluasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah kerangka dari *HOT Fit Model*. Hal ini dikarenakan *HOT Fit Model* merupakan model yang paling lengkap dibandingkan dengan model yang lainnya. Kerangka kerja ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja, efektivitas dan manfaat dari HRIS dalam SDM perusahaan. Efektivitas penggunaan sistem mengacu pada pencapaian tujuan spesifik dengan akurasi dan kelengkapan, serta pemanfaatan sumber daya yang tepat. Dalam penelitian ini, efektivitas didefinisikan sebagai kemampuan karyawan SDM untuk terus menggunakan HRIS dikarenakan manfaat yang didapatkan dari sistem tersebut. Dengan menggunakan kerangka

penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan penerapan HRIS di PT. Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh.