

PENERAPAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KARYAWAN

RISMANTO GATOT TRISILO

STAF PENGAJAR UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

ABSTRACT

This study is aimed to assess the influence of applying HRIS toward time management, cost management, quality of information effect and managerial satisfaction. Non probability sampling technique is used in taking the sample. The participants in this study are 80 HR officers from 8 companies in central Java and around. The data collection technique which is used to help this study is online questionnaire. The approach of this study is by using quantitative method, analyzing technique by using SPSS V.16. The result of this study shows that HRIS application influences time management, however applying HRIS does not influence cost management, quality of information effect and managerial satisfaction.

Keyword : *HRIS implementation, cost management, managerial satisfaction.*

Pendahuluan

Teknologi informasi pada saat ini berperan membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun publik, sumber daya teknologi informasi masih menjadi sebuah pertimbangan baik itu bagi para manajer dan konsultan pada kinerja karyawan di masa mendatang hal ini diungkapkan oleh Devaraj dan Kohli (2003). Salah satu yang digunakan oleh perusahaan adalah HRIS (*Human Resources Information System*) atau sistem informasi sumber daya manusia. Penggunaan HRIS telah dianjurkan sebagai kesempatan untuk mengelola sumber daya manusia agar lebih profesional menjadi mitra yang strategis dengan Top Management (Lengnick et al, 2003). Seperti yang telah dikemukakan oleh Hendrickson (2003) HRIS adalah sebuah sistem yang dikembangkan dengan teknologi yang saling terintegrasi dapat dipakai mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan orang dalam organisasi sumber daya terdiri dari basis

data, komputer aplikasi, perangkat keras serta perangkat lunak yang berfungsi untuk menyimpan, mengelola, merekam, memberikan, menyajikan serta memanipulasi data untuk berbagai fungsi kepentingan sumber daya manusia. Troshani, Jerram & Hils (2010) menambahkan bahwa HRIS (*Human Resources Information System*) sudah menjadi suatu hal yang sangat penting untuk membantu perusahaan/organisasi mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Penerapan HRIS pada sebuah perusahaan melakukan sejumlah fungsi sebagai penyimpanan data dan komunikasi informasi untuk membantu perusahaan yang lebih kompleks. HRIS lebih spesifik diperuntukan kepada departemen SDM itu sendiri seperti yang dikatakan oleh Ruel, Bondarouk & Looise, (2004). HRIS memberikan manfaat bagi SDM, tetapi beberapa bagian yang ada didalamnya seperti kepala organisasi secara lebih menglobal Parry (2009). Orlando dan Jonshon (2004) menambahkan bahwa disaat

manajer mulai menyadari bahwa pentingnya dan bermanfaatnya dari manajemen informasi yang canggih untuk memonitor HR management sistem informasi yang berdasarkan informasi seperti halnya HRIS yang akan diterapkan. Seperti yang dipaparkan oleh Grobler et al (2006), bahwa peranan. Sebuah penelitian di Amerika Serikat digambarkan bahwa 70% perusahaan besar menggunakan HRIS, 80% memakai perekrutan secara online, 67% membuka lowongan pekerjaan secara online dan 40% menggunakan portal berbasis web sebagai sarana untuk mengkomunikasikan kebijakan perusahaan.

HRIS juga membawa respon cepat terhadap kebutuhan kompetitif perusahaan yakni diseperti pengembangan kompensasi, membuat perkiraan gaji yang cepat dan akurat, menyesuaikan manfaat teknis yang dibutuhkan perusahaan. Survey yang telah dilakukan Overman (1992) tentang keuntungan menggunakan HRIS lebih cepat dalam memproses informasi, informasi dapat diolah lebih akurat, meningkatkan perencanaan, pengembangan program dan meningkatkan komunikasi karyawan. Secara garis besar HRIS membantu peran HR didalam perusahaan/organisasi, namun tercatat bahwa HRIS saat ini sedang digunakan hanya untuk melakukan tugas-tugas administratif. Manajer mencatat bahwa HRIS dapat lebih baik dimanfaatkan untuk kemampuan penuh tidak hanya sekedar administratif.

Dalam penelitian HRIS di perusahaan Indonesia yang dilakukan oleh Dewayani (2011), menemukan bahwa penerapan HRIS di Indonesia telah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penerapan HRIS berpengaruh terhadap *employee empowerment* di perusahaan, selain itu ditemukan bahwa beberapa proses dan metode *HRM practice* telah dapat dilaksanakan secara online, sehingga

mendukung kelancaran aktivitas pekerjaan karyawan, penerapan HRIS memberikan kemudahan dalam segi *knowledge sharing* sehingga setiap karyawan dapat mengakses semua *knowledge* yang diperlukan setiap saat, namun penerapan HRIS di Indonesia masih terbatas pada perencanaan karyawan. Hendriks dan Stratman (2007) menambahkan bahwa Investasi pada bidang IT merupakan investasi yang besar, sejak tahun 2002 perusahaan di Indonesia menggunakan pengelolaan sumber daya perusahaan yang didukung oleh Teknologi Informasi namun dalam mengelola teknologi Informasi harus memperhatikan faktor budayanya.

Berangkat dari penelitian-penelitian sebelumnya penulis berusaha menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh penerapan HRIS (*Human Resources Information System*), sampai sejauh mana penggunaan HRIS berpengaruh terhadap perusahaan yang sudah menerapkan sistem HRIS. Penelitian ini menambah studi empiris tentang penerapan HRIS dalam sektor industri. Pada penelitian ini penerapan HRIS (*Human Resources Information System*) sebagai faktor yang mempengaruhi jika dilihat dari *manajemen biaya*, dan *kepuasan karyawan*.

Persoalan Penelitian

1. Apakah Penerapan HRIS berpengaruh pada *manajemen biaya* ?
2. apakah penerapan hris berpengaruh pada *kepuasan karyawan* ?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Sistim Informasi Sumber Daya Manusia / Human Resources Information System (HRIS)

HRIS adalah bagian dari *Management Information System*, merupakan sekumpulan dari beberapa sistem yang berisi serta menyediakan banyak informasi yang mendukung pada manajemen

sebuah perusahaan diungkapkan oleh Wu (1984). McLeod dan Schell (2007) menambahkan bahwa HRIS didefinisikan sebagai sistem yang menyediakan informasi bagi manajer secara menyeluruh tentang sumber daya manusia organisasi, sebagaimana yang diungkapkan.

Menurut Altarawneh & Al-Shqairat (2010) HRIS (*Human Resources Information System*) merupakan sebuah konsep yang mempunyai titik fokus pada pemanfaatan dari pengembangan Teknologi Informasi serta karakteristik sebagai pengelola fungsi dan aplikasi pada sebuah *Human Resources Management* (HRM). Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebuah perusahaan/organisasi perlu mengembangkan sistem informasi untuk mendukung pengelolaan sebuah sumber daya manusia supaya dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis, dan peningkatan untuk kemajuan pada sebuah perusahaan. Fungsi dari HRIS dapat menjalankan fungsi sebagai penyimpan data sederhana dan komunikasi informasi yang dapat digunakan untuk kepentingan transaksi yang lebih kompleks. HRIS difungsikan kepada departemen SDM (Ruel, Bondarouk & Looise, 2004). Terdapat tiga model fungsi utama yang diberikan oleh Kovach et al (1999).



Gambar tiga model fungsi utama HRIS

Secara garis besar HRIS merupakan sistem yang dibuat supaya input data berhubungan dengan SDM dan outputnya keefektifan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Menurut Mahdi Mahmoudi pada tahun 2008 beberapa keuntungan penggunaan HRIS adalah sebagai berikut : (1) dapat meningkatkan keunggulan kompetitif pada suatu organisasi, (2) proses yang berkelanjutan,

(3) dapat mengembangkan kualitas *reporting*, (4) SDM dapat terintegrasi dengan informasi.

Manajemen biaya

Manajemen biaya menurut Blocher et al. (2002), memiliki konsep yang lebih lebar diantaranya adalah sumber data informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengelola perusahaan secara efektif meliputi informasi keuangan, pendapatan serta non keuangan.

Dalam penelitian Pandya (2013), menyatakan bahwa ada banyak peneliti telah mengusulkan bahwa penggunaan HRIS akan mengurangi biaya SDM dengan otomatisasi informasi. Beadless et al (2005) juga mengatakan pandangan yang sama pada HRIS menciptakan efisiensi informasi dan penghematan biaya yang memungkinkan HR manager mengalihkan perhatian mereka untuk menyediakan analisis data yang lebih baik

Kepuasan karyawan

Johnson dan Gueutal (2012) percaya bahwa HRIS menyediakan karyawan dengan akses ke informasi akan meningkatkan transparansi proses HR, membantu mereka untuk lebih memahami peran SDM dalam organisasi, dan membuat mereka merasa mereka memiliki kontrol atas informasi mereka yang dapat menyebabkan meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Ball, et al (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa HRIS juga pada sebuah organisasi penerapan HRIS juga memberikan kepuasan dipengaruhi oleh kualitas sistem dan kualitas informasi.

Pengaruh HRIS Terhadap Manajemen biaya

Sebuah sistem HRIS merupakan keputusan investasi yang besar untuk perusahaan dari semua ukuran. Manfaat umum dari HRIS dalam penelitian yang dilakukan oleh Lederer (1984) dan Hammond (1981) diungkapkan bahwa HRIS dapat meningkatkan akurasi penyediaan akses informasi yang tepat dan cepat dan penghematan biaya. Lori dan Elaine (2002) dalam penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa penerapan HRIS membantu penekanan biaya hingga 90% dengan menggunakan perekrutan karyawan secara online, sehingga dapat menghemat efisiensi biaya.

H2 : HRIS akan berpengaruh positif terhadap *manajemen biaya*

Pengaruh HRIS Terhadap Managerial Satisfaction

Kepuasan karyawan dengan kondisi sistem yang menurun, dan sistem baru akan dicari. Sebuah HRIS yang efektif pada akhirnya bertujuan untuk menjadikan proses HR lebih efisien dan cepat, dengan demikian membawa tentang kepuasan karyawan. Namun apabila tidak dilaksanakan dengan baik dan efektif, HRIS dapat gagal untuk membawa kepuasan karyawan. Hal yang mendasar untuk keberhasilan implementasi HRIS adalah dukungan dari manajemen eksekutif dan tim dukungan lintas fungsional pernyataan ini diformalkan oleh *Insight Consulting Partners* (2012). Kepuasan manajerial menggunakan sistem HRIS dapat ditingkatkan ketika keuntungan sistem manajemen direalisasikan, cara merealisasikannya dengan beberapa hal, diantaranya adalah efisiensi peningkatan pengambilan keputusan secara

keseluruhan, pengurangan biaya dan meningkatkan pengawasan anggaran, transparansi bisnis, visi dari bisnis organisasi yang jelas dan pemahaman yang jelas dalam proses rekrutmen, seleksi dan pemecatan karyawan (Dorel & Bradic-Martinovic, 2011).

H4 : HRIS akan berpengaruh positif terhadap *kepuasan karyawan*

Tabel Rangkuman kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Hipotesis	T hitung	sig	Keterangan
<i>Manajemen biaya</i>	H2	1.336	0,186	Ditolak
<i>Kepuasan karyawan</i>	H4	1.973	0.052	Ditolak

Dari hasil uji hipotesis yang didapatkan secara keseluruhan hasil uji hipotesis dirangkum dalam tabel . Dari analisis regresi memperlihatkan sejumlah unsur dari variabel penerapan HRIS berpengaruh terhadap *time management*, ditunjukkan dengan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05, namun untuk variabel *manajemen biaya*, *quality of information effect* dan *managerial satisfaction* tidak berpengaruh dengan nilai sig yang lebih besar dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh HRIS terhadap Manajemen biaya

Dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh penerapan HRIS terhadap *Manajemen biaya*. Sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Hal tidak sejalan dengan penelitian Beadless et al. (2005) dan Lori & Elaine (2002) yang menunjukkan penciptaan penghematan

biaya yang memungkinkan HR manager mengalihkan mereka untuk menyediakan analisis data yang lebih baik serta menghemat biaya perekrutan secara online. Namun tidak berpengaruhnya penerapan HRIS terhadap *manajemen biaya* sejalan dengan penelitian Karikari et al (2015) bahwa penerapan HRIS tidak berdampak pada penurunan beban biaya rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, karena setiap rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan memerlukan biaya yang besar dalam meningkatkan kualitas perkembangan dari sebuah perusahaan/organisasi.

Selain dilihat dari biaya rekrutmen jika dilihat dari kebutuhan strategik pembelian sistem juga tergolong mahal, biaya pengembangan awal HRIS yang tinggi sementara disisi lain proses implementasi HRIS dapat berlangsung tiga sampai Sembilan bulan, diperlukan konsistensi yang lama setidaknya sampai delapan tahun Shani & Tesone (2010). Ditemukan bahwa perawatan sistem juga membutuhkan biaya yang besar untuk memperbaiki sistem yang bermasalah. Dalam hal ini divisi IT juga berkontribusi besar dalam perawatan sistem HRIS, apabila terjadi sebuah gangguan sistem divisi IT harus dengan cepat menanggulangi permasalahan sistem yang terjadi, sehingga proses transaksi data dapat berjalan kembali sebagaimana mestinya, sehingga perusahaan/organisasi juga tidak mengalami kerugian yang disebabkan oleh gangguan sistem, perlu diingat bahwa sebaik apapun sistem yang dipakai pemahaman karyawan tentang HRIS juga sangat penting untuk keberlangsungan sistem, apabila sudah menerapkan sistem tetapi karyawan masih nyaman dengan sistem yang

konvensional maka akan berpengaruh juga untuk kontribusi penerapan sistem HRIS yang dipakai.

Pengaruh HRIS terhadap *Managerial Satisfaction*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Penerapan HRIS tidak berpengaruh terhadap *managerial satisfaction* hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johnson dan Gueutal (2012), dalam pernyataannya adalah penerapan HRIS menyediakan karyawan dengan akses ke informasi akan meningkatkan transparansi proses HR, membantu mereka untuk lebih memahami peran SDM dalam organisasi, dan membuat mereka merasa mereka memiliki kontrol atas informasi mereka yang dapat menyebabkan meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Namun penelitian ini mendukung dari temuan penelitian yang telah dilakukan oleh David el all, (2015) bahwa penerapan HRIS tidak menciptakan kepuasan. Karena setiap orang mempunyai sudut pandang yang berbeda tentang penerapan HRIS. Kavanagh & Thite (2009) juga menambahkan bahwa penerapan HRIS mengakibatkan karyawan tidak puas terhadap penerapan HRIS karena hanya berfokus pada efektifitas semata, jajaran HR tidak puas karena HRIS dapat menciptakan ambiguitas dan sifat perubahan profesi, peran pendidikan tinggi dan pengalaman yang diperlukan untuk berkarir di bidang yang benar-benar menerapkan HRIS secara professional. Shani & Tesone (2010) mengungkapkan bahwa faktor potensial yang dapat menghambat kepuasan *HR manager* adalah penerapan HRIS tanggung jawab sistem akan menjadi besar karena dapat berpotensi

mengalami gangguan sistem sehingga akan mengganggu pekerjaan perusahaan. Penelitian ini menunjukkan penerapan HRIS tidak berpengaruh terhadap *managerial satisfaction* dapat dijelaskan bahwa penerapan HRIS masih banyak terkendala pada user yang digunakan, kemampuan setiap orang masih terkendala pada sistem yang baru, selain itu masih sering terkendala pada jaringan koneksi internet yang bermasalah sering membuat pekerjaan terganggu, sehingga pengguna sistem belum merasa puas terhadap sistem yang digunakan karena terganggu dengan faktor teknis yang muncul. Untuk itu diperlukan kinerja divisi IT yang handal untuk memperbaiki gangguan sistem dengan cepat.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa penerapan HRIS terhadap *manajemen biaya* tidak berpengaruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karikari et al (2015). Penerapan HRIS tidak berdampak pada biaya *recruitmen*, pelatihan dan pengembangan karyawan, setiap rekrutmen dan pengembangan karyawan memerlukan biaya yang besar dalam meningkatkan kualitas perkembangan dari sebuah perusahaan/organisasi
2. Penerapan HRIS tidak berpengaruh terhadap *kepuasan*. Sejalan dengan penelitiannya David et al (2015). Penerapan HRIS tidak menciptakan kepuasan managerial, setiap orang mempunyai sudut pandang yang berbeda tentang penerapan HRIS.
3. Pengaruh ke karyawan justru lebih baik apabila pengelolaan manajemen SDM yang baik dan tepat, dengan cara dari rekrutmen sampai dengan

pengembangan personalia SDM itu sendiri, baru di dukung dengan penerapan HRIS sehingga hubungan antara perusahaan dan karyawan akan terjalin dengan baik dan bersinergi sesuai teknologi yang berkembang saat ini.

Saran :

1. Penerapan HRIS tidak *berdampak pada manajemen biaya*, sebaiknya penerapan HRIS terus dipantau dari segi sistemnya, apabila masih terjadi kesalahan yang ditimbulkan oleh sistem maka akan membutuhkan biaya yang besar untuk memperbaiki sistem yang bermasalah dan beresiko mengalami kerugian yang disebabkan oleh gangguan sistem. Dalam hal ini tim IT berkontribusi besar dalam perawatan sistem HRIS, agar transaksi data dapat berjalan sebagaimana mestinya.
2. Tidak hanya sistem HRIS yang diperhatikan, tetapi juga memperhatikan SDM yang ada, karyawan harus diberi pelatihan yang mendalam sesuai porsi pekerjaan yang digeluti untuk memahami bahwa pentingnya penerapan HRIS terhadap pencapaian efektifitas fungsi dari SDM itu sendiri.
3. Manajemen puncak harus mendukung proses sistem HRIS yang sudah dibangun dan memotivasi karyawan untuk menggunakan sistem dengan baik agar pekerjaan yang menunjang seluruh sistem penerapan HRIS lebih efisien dan memenuhi target yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Altarawneh, I., and Al-Shqairat, Z. 2010. Human Resource Information Systems in Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 113-127.
- Ankrah, Ebenezer & Evans Sokro. 2012. Human Resources Information System as A Strategic tool In Human Resources Management. Problems of Management in The 21th Century Vol 5.
- Ball, K. 2001. The Use of Human Resource Information Systems: a Survey. *Personnel Review*, 30 (6):667-693.
- Beadles, N., Lowery, C. M., & Johns, K. 2005. The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector. *Communications of the IIMA* 39, 5 (4).
- Blocher, J. Edward, Kung H. Chen, Thomas W. Lin, 2000. *Manajemen biaya*.
- Brown, S. 2008. Human Resource Information Systems. *CompareHRIS.com*
- B. Saporito, *Are Your Secrets Safe? Time Magazine Archives*
- Dery, K., Grant, D. & Wiblen, S. 2009. Human Resource Information Systems: Replacing or Enhancing HRM. 15th World Congress of the International Industrial Relations Association IIRA 2009. The New World of Work, Organisations and Employment, Sydney, Australia, 27 August 2009.
- Dewayani, Eka Kadharpa Utama. 2011. Implikasi Human Resource Information System Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, TBK. Malang : Jurnal Manajemen Bisnis Volume 1 No. 2.
- Devaraj, S. and Kohli, R. 2003. "Performance Impacts Of Information Technology: Is Actual Usage The Missing Link?" *Management Science*.
- Dorel, D. & Bradic-Martinovic, A. 2011. The role of information systems in human resource management. Munich Personal RePEc Archive (MPRA). Paper No. 35286.
- Grobler, P., Warnich, S., Carrell, M., Elbert, N. & Hatflied, R. 2006. *Human Resource Management in South Africa*. 3rd Edition. London: South-Western.
- Hendrickson, A. R. 2003. Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary Human Resources. *Journal of Labor Research*, 24(3): 381-394.
- Karikari, A.F., Boateng, P.A. and Ocansey, E.O.N.D. 2015 The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower Activities. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 424-431.
- Kovach, Kenneth A. & Cathcart, Jr., Charles E. 1999. Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. Public

- Personnel Management. 28(2), 275-282.
- Kovach, K. A., Hughes, A. A., Fagan, P., Maggitti, P. G. 2002. Administrative and strategic advantages of HRIS. *Employment Relations Today*, 29 (2), 43-48.
- Lengnick-Hall, Mark L., & Moritz, S. 2003. The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function. *Journal of Labor Research*, 24 (3), 365-379.
- Lori, B. & Elaine, D.2002. Information Systems: The quiet revolution in Human Resource management. *The Journal of Computer Information Systems*, 42 (2), 17-20.
- Mcleod, Raymond dan Schell. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 9. Jakarta: PT Index.
- Orlando, R. and N. B. Johns. 2004. "High performance work practices and human resource mangement effectiveness: substitutes of complements? ." *Journal of Business Strategies* 21 (2): 133-148.
- Ratna Sulistiyo,Priyanto 2016. *Pengaruh penerapan HRIS terhadap TM,CM,QIE dan MS*
- Johnson, R. D. & Gueutal, H. G. 2011. *Transforming HR through technology: The use of eHR and human resource information system in organisations. SHRM Effective Practices Guidelines Series*.
- Shani, A. & Tesone, V.D. 2010. Have Human Resource Information systems evolved into internal e-commerce? Emerald Group Publishing Limited, 2(1),30-48
- Reddick, C.G., 2009. *Human Resources Information System in Texas City Government: Scope and Perception of Its Effectiveness. Public Personnel Management*, 38 (4): 19-34