

4.4.4 Pengaruh *User Satisfaction* terhadap *HRIS Effectiveness*

Apabila pengguna merasa puas dengan layanan sistem HRIS perusahaan maka akan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan mereka bahwa perusahaan tetap akan memberikan layanan yang optimal, sehingga pengguna akan tetap menggunakan jasa layanan sistem HRIS perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Dengan terciptanya tingkat kepuasan pengguna yang optimal maka mendorong terciptanya efektivitas penggunaan sistem dibenak pengguna. Kepuasan diukur dari sebaik apa harapan pengguna dipenuhi, sedangkan efektivitas penggunaan sistem adalah ukuran semua faktor kesuksesan dari sistem yang akan terus digunakan lagi oleh pengguna (Edwin dan Purnomo, 2017).

Berdasarkan hasil *p-value* pada uji hipotesis metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa hubungan $US \rightarrow HE$ diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa *user satisfaction* (US) memiliki pengaruh terhadap *HRIS effectiveness* (HE). Hasil hipotesis ini sesuai dengan hasil pada beberapa penelitian (Ammarhusein, 2015; Haitham, 2016; Al-Shibly H., 2011; Hanaeroky, Youssef, 2015) yang menyatakan bahwa *user satisfaction* berpengaruh positif terhadap *HRIS effectiveness*.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, (Ammarhusein, 2015) menyatakan kepuasan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas HRIS. Dimana kepuasan pengguna dipengaruhi oleh persepsi kualitas sistem HRIS, kualitas informasi HRIS, kemudahan penggunaan HRIS, dan kegunaan HRIS. Penelitian tersebut dilakukan di salah satu perusahaan Radio dan Televisi

di Suriah, dengan jumlah sampel 123 karyawan dari departemen SDM. Kemudian pada penelitian lainnya, (Faruk, Mohammad, 2015) menyatakan penggunaan HRIS sangat penting diterapkan di organisasi karena menyadari persaingan perusahaan saat ini cukup kompetitif. Penelitian tersebut dilakukan di salah satu industry Perbankan di Bangladesh. Penelitian terdahulu bertujuan menjadi bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian yang saat ini dilakukan. Penelitian yang penulis lakukan menggunakan sampel 88 karyawan yang terdiri dari pelaksana manajemen dan karyawan SDM. Penelitian ini dilakukan pada 2 objek perusahaan komunikasi dan informasi yaitu di PT VADS Yogyakarta dan PT Telmark Integrasi Indonesia. Dengan jumlah sampel dan objek yang berbeda dari penelitian terdahulu, hasil penelitian ini yaitu menyatakan kepuasan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas HRIS dengan didukung oleh variabel kualitas sistem, informasi dan layanan.

BAB V

KESIMPULAN

Pada bagian bab lima ini penulis memaparkan kesimpulan, implikasi manajerial serta keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis SEM PLS berdasarkan H1, kualitas sistem (*system quality*) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (*user satisfaction*) sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas sistem pada HRIS maka semakin tinggi juga kepuasan pengguna yang dirasakan.
2. Hasil analisis SEM PLS berdasarkan H2, kualitas informasi (*information quality*) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (*user satisfaction*), sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas informasi yang dihasilkan pada sistem HRIS maka semakin tinggi juga kepuasan pengguna yang dirasakan.
3. Hasil analisis SEM PLS berdasarkan H3, kualitas layanan (*service quality*) berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna (*user satisfaction*), sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas layanan pada sistem HRIS maka semakin tinggi juga kepuasan pengguna yang dirasakan.
4. Hasil analisis SEM PLS berdasarkan H4, kepuasan pengguna (*user satisfaction*) berpengaruh positif terhadap efektivitas HRIS (*HRIS effectiveness*), sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan

pengguna merasakan sistem HRIS maka semakin tinggi juga efektivitas penggunaan sistem HRIS.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi keberhasilan penelitian dan manajemen sistem HRIS pada PT VADS Yogyakarta dan PT Telmark Integrasi Indonesia. Efektivitas penggunaan sistem HRIS harus berkembang jika penggunaan sistem dan kepuasan pengguna dikelola dengan tepat, manajemen perusahaan perlu fokus dalam proses pengembangan sistem HRIS ini. Berdasarkan hasil penelitian, *system quality* merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil dari penelitian menyimpulkan *system quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *user satisfaction*, *information quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *user satisfaction*, *service quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *user satisfaction*, dan *user satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRIS *effectiveness* di PT VADS dan PT Telmark.

Pada *system quality* penggunaan sistem HRIS, item *mean* terendah adalah pernyataan ketiga (HRIS memberikan informasi yang mudah dipahami) dengan nilai 2,72. Hal ini menunjukkan sistem HRIS harus disajikan dengan jelas agar mudah dipahami. Kondisi tersebut dapat dilakukan dengan sosialisasi penggunaan aplikasi sistem HRIS kepada karyawan agar lebih mudah memahami dan menggunakan sistem HRIS tersebut. Perusahaan dapat memulai sosialisasi dari sejak aplikasi sistem HRIS diunduh dari *playstore* maupun

appstore, kemudian memperkenalkan *feature* dan fungsi dari aplikasi HRIS tersebut.

Pada *information quality* penggunaan sistem HRIS, item *mean* terendah adalah pernyataan ketiga (HRIS menyediakan laporan yang sesuai dengan kebutuhan saya) dengan nilai 3,27. Hal ini menunjukkan ekspektasi karyawan tinggi terhadap manfaat laporan yang dihasilkan oleh HRIS. Kondisi tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan segala bentuk kebutuhan yang digunakan oleh karyawan. Misalnya bagi karyawan yang membutuhkan ijin cuti dapat melakukan perubahan tanggal secara mandiri melalui aplikasi sistem HRIS. Contoh lain bagi karyawan SDM, pada sistem HRIS sudah disediakan data pengelolaan SDM mulai dari rekrutmen sampai dengan kinerja masing-masing karyawan.

Pada *service quality* penggunaan sistem HRIS, item *mean* terendah adalah pernyataan kedua (HRIS memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat) dengan nilai 3,29. Hal ini menunjukkan ekspektasi karyawan tinggi terhadap sistem HRIS akan mempermudah pekerjaan lebih cepat. Kondisi ini dapat dilakukan dengan melakukan koordinasi dengan tim IT dan pembaruan sistem HRIS secara berkala agar sistem HRIS terupdate dan sewaktu-waktu tidak mengalami kendala loading lama/lambat selama penggunaan aplikasi sistem HRIS tersebut. Hal tersebut dilakukan agar jika karyawan membutuhkan pengolahan data dapat segera diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

Pada *user satisfaction* penggunaan sistem HRIS, item *mean* terendah adalah pernyataan ketiga (secara keseluruhan, saya puas menggunakan HRIS) dengan

nilai 2,89. Hal ini menunjukkan ekspektasi karyawan tinggi terhadap sistem HRIS karena mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kondisi ini dapat dilakukan dengan memperbarui dan meningkatkan sistem HRIS dari kualitas sistem, informasi dan layanan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini dapat dilihat item pernyataan mana yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi maupun yang rendah. Perusahaan harus tetap meningkatkan kepuasan dan efektivitas penggunaan sistem HRIS pada PT VADS Yogyakarta dan PT Telmark Integrasi Indonesia dengan mengacu pada item pernyataan yang memiliki nilai *mean* rendah, agar dapat menjadi perhatian kedepannya sehingga perusahaan dapat memaksimalkan kembali faktor-faktor yang ada pada sistem HRIS. Dengan harapan efektivitas penggunaan sistem HRIS di PT VADS dan PT Telmark meningkat dan keduanya mampu memberikan pelayanan yang baik untuk seluruh karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan kedepannya dapat menjadi sumber informasi dan evaluasi bagi perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan penelitian yang ada pada penelitian ini yaitu pertama, sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas, data kuesioner yang masuk hanya 88 responden. Yang kedua, penelitian ini menggunakan dua perusahaan teknologi informasi untuk pengumpulan data, dengan dua objek yang berbeda akan cukup sulit diolah dalam satu olahan data. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mencari variabel-variabel lain yang berpengaruh juga terhadap penggunaan sistem HRIS selain variabel-variabel yang sudah diteliti

pada penelitian ini, misalnya dari *IT infrastructure*, *management support*, dan *environmental* (Sujay, 2022). Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada perusahaan yang lebih besar atau populasi yang lebih luas serta melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi lainnya selain PT VADS Yogyakarta dan PT Telmark Integrasi Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- Abernathy, W. J., & Clark, K. B. (1985). Innovation: Mapping the winds of creative destruction. *Research Policy*, *14*(1), 3–22. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0048-7333\(85\)90021-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0048-7333(85)90021-6)
- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business and Management*, *6*(1), 1–28. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1683123>
- Aldmour, R. (2020). The Influence of HRIS Usage on Employee Performance and Mediating Effects of Employee Engagement in Five Stars Hotels in Jordan. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, *12*. <https://doi.org/10.4018/IJISS.2020070101>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 1–18. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Burgelman, R., Maidique, M. A., & Wheelwright, S. C. (2004). *Strategic Management of Technology and Innovation*. McGraw-Hill.
- de Jong, J. P. J., & Hartog, D. N. Den. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2016). Information Systems Success Measurement. In *Foundations and Trends® in Information Systems* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.1561/29000000005>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. J., Anderson, R. ., Tatham, R. L., & Black, W. . (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education, Inc.
- Hidayah, K. (2018). *Banyak Perusahaan di Kota Yogyakarta Masih Menerapkan Outsourcing*. <https://jogja.tribunnews.com/2018/05/01/banyak-perusahaan-di-kota-yogyakarta-masih-menerapkan-outsourcing> TribunJogja.Com.
- Magableh, A., & Al-Tarawneh, J. (2021). The Effect of Information Systems for Human Resources on the Capability of Individual Innovation in Jordanian Companies: A Conceptual Review. In *The Big Data-Driven Digital Economy: Artificial and Computational Intelligence* (pp. 393–413). https://doi.org/10.1007/978-3-030-73057-4_30
- Moussa, N. Ben, & Arbi, R. El. (2020). The Impact of Human Resources

- Information Systems on Individual Innovation Capability In Tunisian Companies: The Moderating Role of Affective Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. Academic Press.
- O’Cass, A., & Sok, P. (2012). Examining the role of within functional area resource–capability complementarity in achieving customer and product-based performance outcomes. *Journal of Strategic Marketing*, 20, 1–19. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2011.643918>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, pp. 825–836). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Shaikh, M., Diwan, M., & Kumar, R. (2021). Role of HRIS and Knowledge Sharing Behaviour towards Innovation Capability: Moderating role of Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), 237–261. <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i2.75>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Chakraborty, A. R., & Mansor, N. N. A. (2013). Adoption of human resource information system: A theoretical analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 473-478.
- Alfes, K.; Shantz, A. D.; Truss, C.; Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330–351. doi:10.1080/09585192.2012.679950
- Asteria, Beta, and Priatna Dwiyanza Dwiyanza. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing." *Manajemen Dewantara* 5.2 (2021): 106-119.
- Könning, M., Westner, M., & Strahringer, S. (2019). A systematic review of recent developments in IT outsourcing research. *Information Systems Management*, 36(1), 78-96.
- Kromrei, H. (2015). Enhancing the annual performance appraisal process: Reducing biases and engaging employees through self-assessment. *Performance Improvement Quarterly*, 28(2), 53-64.
- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (Eds.). (2020). *Human resource information*

systems. SAGE Publications, Incorporated.

- Pawar, A., Sudan, K., Satini, S., & Sunarsi, D. (2020). Organizational servant leadership. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Pieris, M. D. P., & Preena, G. R. 2020. The future of HRIS–Emerging Trends in HRM and IT Integration.
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational leadership and employees' reactions to organizational change: evidence from a meta-analysis. *The Journal of applied behavioral science*, 57(3), 369-397.
- Hardwick-Franco, K. G. (2019). Educational leadership is different in the country; What support does the rural school principal need?. *International Journal of Leadership in Education*, 22(3), 301-315.
- Cansoy, R. (2019). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies*, 12(1), 37-52.
- Narcisse, S. and Harcourt, M. (2008), "Employee fairness perceptions of performance appraisal: a Saint Lucian case study", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 No. 6, pp. 1152-1169.
- Boxall, P. and Purcell, J. (2011), *Strategy and Human Resource Management*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Rynes, S., Barber, A. and Varma, G. (2000), "Research on the employment interview: usefulness for practice and recommendations for future research", in Cooper, C. and Locke, E. (Eds), *Industrial and Organizational Psychology*, Blackwell, Oxford, pp. 250-277.
- Murphy, K. and Cleveland, J. (1991), *Performance Appraisal: An Organizational Perspective*, Allyn and Bacon, Boston, MA.
- Nguyen, P.D., Dang, C.X. and Nguyen, L.D. (2015), "Would better earning, work environment, and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam", *Public Organization Review*, Vol. 15, pp. 565-579.
- Kozlowski, S.W.J., Toney, R.J., Mullins, M.E., Weissbein, D.A., Brown, K.G. and Bell, B.S. (2001), "Developing adaptability: a theory for the design of integrated-embedded training systems", in Salas, E. (Ed.), *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, Vol. 1, JAI/ Elsevier Science, Amsterdam, pp. 59-123.
- Uddin, M.J., Luva, R.H. and Hossain, S.M.M. (2013), "Impact of organizational culture on employee performance and productivity: a case study of telecommunication sector in Bangladesh", *International Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 2, pp. 63-77

Rodrigues da Costa, L., & Maria Correia Loureiro, S. (2019). The importance of employees' engagement on the organizational success. *Journal of Promotion Management*, 25(3), 328-336.

Weeks, J. R. (2020). *Population: An introduction to concepts and issues*. Cengage Learning.



LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara(i)
Karyawan

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program studi Magister Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, penulis bermaksud mengadakan penelitian tesis berjudul **“Efektivitas *Human Resource Information System* melalui Kepuasan Karyawan dan Penggunaan Sistem”**

Berkenan dengan penelitian tersebut, dengan segenap kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan bantuan serta peran dari Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Keterangan yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara(i) akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik agar data yang dihasilkan dalam penelitian ini terjamin keasliannya.

Atas bantuan serta partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam pengisian kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga kita senantiasa dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat Saya,

Maria Findaria Fani

BAGIAN I: IDENTITAS RESPONDEN

PETUNJUK: Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia menurut jawaban yang paling sesuai dengan Anda.

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- < 20 Tahun
- 20 - < 25 Tahun
- 26 - < 30 Tahun
- 31 - < 35 Tahun
- ≥ 35 Tahun

3. Status Pernikahan

- Belum Menikah
- Menikah

4. Pendidikan Terakhir

- SMA
- Akademik/Diploma
- Sarjana
- Pascasarjana

5. Pengalaman Kerja di tempat saya bekerja

- < 2 Tahun
- 2 - < 5 Tahun
- 5 - < 8 Tahun
- ≥ 8 Tahun

6. Jabatan

- HRD
- Supervisor

- Manager

7. Penggunaan HRIS sudah diterapkan di perusahaan tempat saya bekerja

- < 2 Tahun
 2 - < 5 Tahun
 ≥ 5 Tahun

BAGIAN II

PETUNJUK: Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia, menurut jawaban yang paling sesuai dengan Anda dengan pilihan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

| Kualitas Sistem HRIS | | SS | S | TS | STS |
|--------------------------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 1. | HRIS menyediakan informasi yang mudah diakses | | | | |
| 2. | HRIS mudah digunakan | | | | |
| 3. | HRIS memberikan informasi yang mudah dipahami | | | | |
| 4. | HRIS menyediakan fitur interaktif antara pengguna dan sistem | | | | |
| 5. | Sistem HRIS fleksibel digunakan | | | | |
| Kualitas Informasi HRIS | | | | | |
| 1. | Informasi yang disediakan HRIS memenuhi kebutuhan saya | | | | |
| 2. | Keluaran HRIS disajikan dalam format yang bermanfaat | | | | |
| 3. | HRIS memberikan laporan yang sesuai dengan kebutuhan saya | | | | |
| 4. | HRIS menyediakan informasi yang memadai | | | | |
| 5. | HRIS memberikan informasi yang saya butuhkan di waktu yang tepat | | | | |
| Kualitas Layanan HRIS | | | | | |
| 1. | HRIS mempermudah saya menyelesaikan pekerjaan | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2. | HRIS memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat | | | | |
| 3. | Saya merasa aman saat menggunakan sistem HRIS | | | | |
| 4. | HRIS meminimalisir kesalahan pengguna | | | | |
| Kepuasan pengguna HRIS | | | | | |
| 1. | HRIS mempunyai kualitas tinggi | | | | |
| 2. | HRIS memenuhi kebutuhan saya | | | | |
| 3. | Secara keseluruhan, saya puas menggunakan HRIS | | | | |
| Efektifitas HRIS | | | | | |
| 1. | Penggunaan HRIS membantu organisasi mencapai tujuannya | | | | |
| 2. | Penggunaan HRIS meningkatkan kebutuhan penilaian dan pelatihan | | | | |
| 3. | Secara keseluruhan, penggunaan HRIS meningkatkan Rekrutmen dan Manajemen Kinerja | | | | |
| 4. | HRIS membantu organisasi menghemat biaya | | | | |

KUESIONER ONLINE (*Google form*)

Bagian 1 dari 6

KUESIONER PENELITIAN EFEKTIVITAS *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* MELALUI KEPUASAN KARYAWAN DAN PENGGUNAAN SISTEM

Perkenalkan Saya Maria Findaria Fani mahasiswi Magister Manajemen sedang melakukan penelitian dengan judul **Efektivitas *Human Resource Information System* Melalui Kepuasan Karyawan dan Penggunaan Sistem**. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dan Saudari/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Sebelumnya terimakasih atas dukungan dan partisipasi Anda dalam pengisian kuesioner ini.

***Human Resource Information System* (HRIS)** adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang sistematis untuk menyimpan, mengumpulkan, mengambil dan memvalidasi data untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. Contoh Software HRIS yang diterapkan yaitu GreatdayHR, Andal Linkage, Talenta, LinovHR, Gaji.id dll.

Deskripsi (opsional)

Nama *

Jenis Kelamin *

Pria

Wanita

Usia *

< 20 Tahun

20 - < 25 Tahun

26 - < 30 Tahun

31 - < 35 Tahun

≥ 35 Tahun

Status Pernikahan *

Belum Menikah

Menikah

Pendidikan Terakhir *

Akademik/Diploma

Sarjana

Pascasarjana

Pengalaman Kerja di tempat saya bekerja *

Search

12:47 AM

12:48 AM

12:49 AM

Pengalaman Kerja di tempat saya bekerja *

< 2 Tahun

2 - < 5 Tahun

5 - < 8 Tahun

≥ 8 Tahun

Jabatan

Staff HRD

Supervisor

Manager

Tambahkan opsi atau tambahkan "Lainnya"

Kotak Centang



Penggunaan HRIS sudah diterapkan di perusahaan tempat saya bekerja *

< 2 Tahun

2 - < 5 Tahun

≥ 5 Tahun

Setelah bagian 1 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 2 dari 6

Kualitas Sistem HRIS (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia)

Petunjuk :

Berilah penilaian menurut pilihan di bawah ini :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju



HRIS memberikan informasi yang saya butuhkan pada waktu yang tepat *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 Sangat Setuju

HRIS menyediakan informasi yang mudah diakses *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 Sangat Setuju

HRIS mudah digunakan *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 Sangat Setuju

HRIS memberikan informasi yang mudah dipahami *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 Sangat Setuju



Bagian 3 dari 6

Kualitas Informasi HRIS

Deskripsi (opsional)

HRIS memberikan informasi yang memadai *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Informasi yang disediakan HRIS memenuhi kebutuhan saya *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Keluaran HRIS disajikan dalam format yang bermanfaat *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Bagian 4 dari 6

Kualitas Layanan HRIS

Deskripsi (opsional)

HRIS mempermudah saya menyelesaikan pekerjaan *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

HRIS memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Saya merasa aman saat menggunakan sistem HRIS *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Bagian 5 dari 6

Kepuasan pengguna HRIS

Deskripsi (opsional)

HRIS mempunyai kualitas tinggi *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

HRIS memenuhi kebutuhan karyawan *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Secara keseluruhan, saya puas menggunakan HRIS *

| | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

Bagian 6 dari 6

Efektifitas HRIS

Deskripsi (opsional)

Penggunaan HRIS membantu organisasi mencapai tujuannya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penggunaan HRIS meningkatkan kebutuhan penilaian dan pelatihan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Secara keseluruhan, penggunaan HRIS meningkatkan Rekrutmen dan Manajemen Kinerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

HASIL OLAH DATA SMART-PLS 4.00

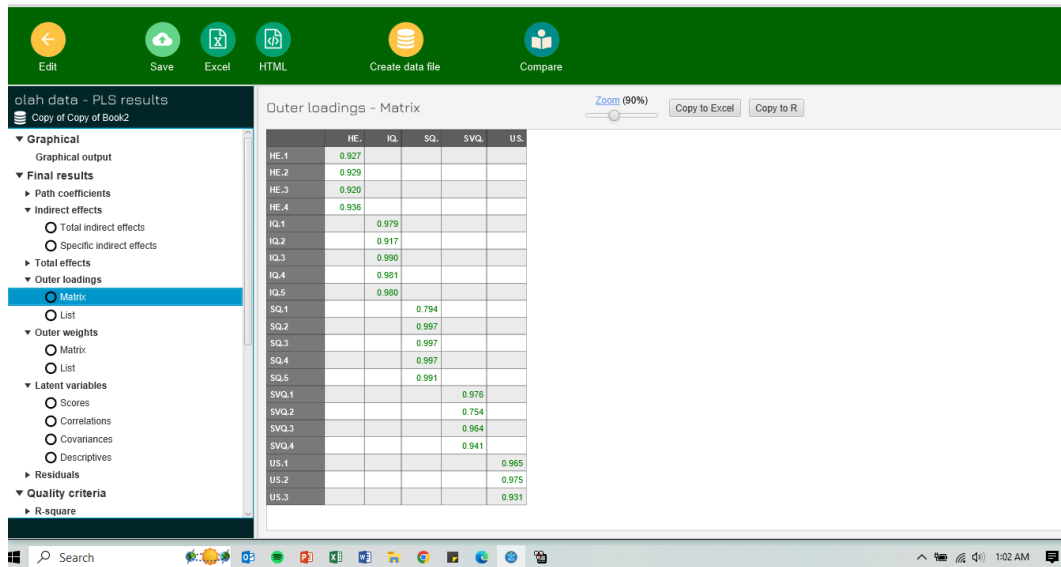
Rata-rata Indikator Variabel Penelitian

Navigation: Indicators, Correlations, Data groups, Raw data

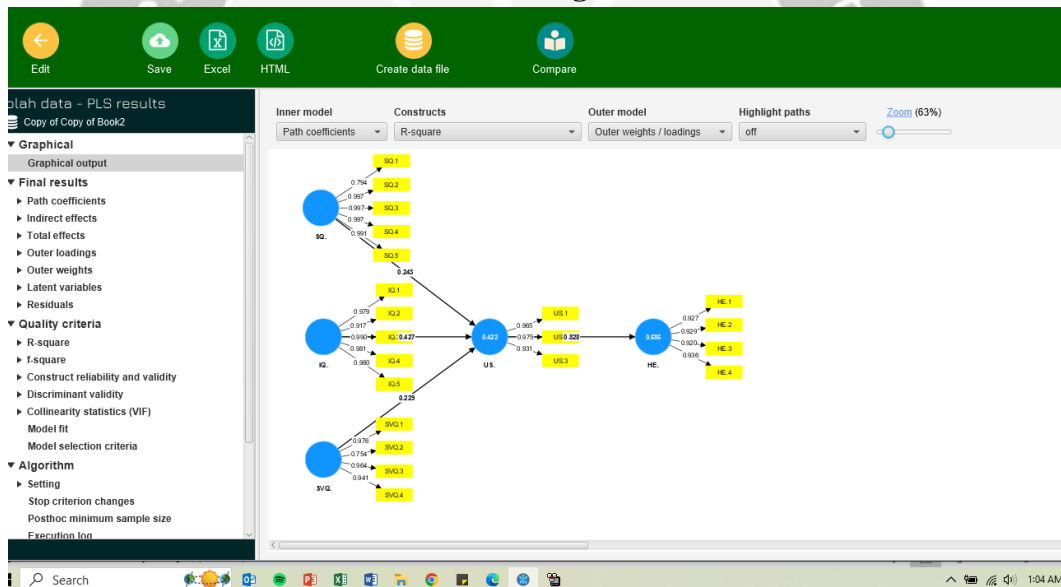
21 Indicators with 88 cases and 0 missing values

| Name | No. | Type | Missings | Mean | Median | Scale min | Scale max | Observed min | Observed max | Standard deviation | Excess kurtosis |
|-------|-----|------|----------|-------|--------|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------------|-----------------|
| SQ.1 | 1 | MET | 0 | 2.886 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.760 | -1.253 |
| SQ.2 | 2 | MET | 0 | 2.739 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.761 | -1.131 |
| SQ.3 | 3 | MET | 0 | 2.727 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.750 | -1.073 |
| SQ.4 | 4 | MET | 0 | 2.739 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.761 | -1.131 |
| SQ.5 | 5 | MET | 0 | 2.739 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.761 | -1.131 |
| IQ.1 | 6 | MET | 0 | 3.307 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.680 | -0.790 |
| IQ.2 | 7 | MET | 0 | 3.432 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.704 | -0.540 |
| IQ.3 | 8 | MET | 0 | 3.273 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.670 | -0.778 |
| IQ.4 | 9 | MET | 0 | 3.284 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.673 | -0.786 |
| IQ.5 | 10 | MET | 0 | 3.284 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.656 | -0.727 |
| SVQ.1 | 11 | MET | 0 | 3.455 | 3.000 | 3.000 | 4.000 | 3.000 | 4.000 | 0.498 | -2.012 |
| SVQ.2 | 12 | MET | 0 | 3.295 | 3.000 | 3.000 | 4.000 | 3.000 | 4.000 | 0.456 | -1.195 |
| SVQ.3 | 13 | MET | 0 | 3.420 | 3.000 | 3.000 | 4.000 | 3.000 | 4.000 | 0.494 | -1.937 |
| SVQ.4 | 14 | MET | 0 | 3.466 | 3.000 | 3.000 | 4.000 | 3.000 | 4.000 | 0.499 | -2.027 |
| US.1 | 15 | MET | 0 | 3.045 | 3.000 | 2.000 | 4.000 | 2.000 | 4.000 | 0.620 | -0.360 |

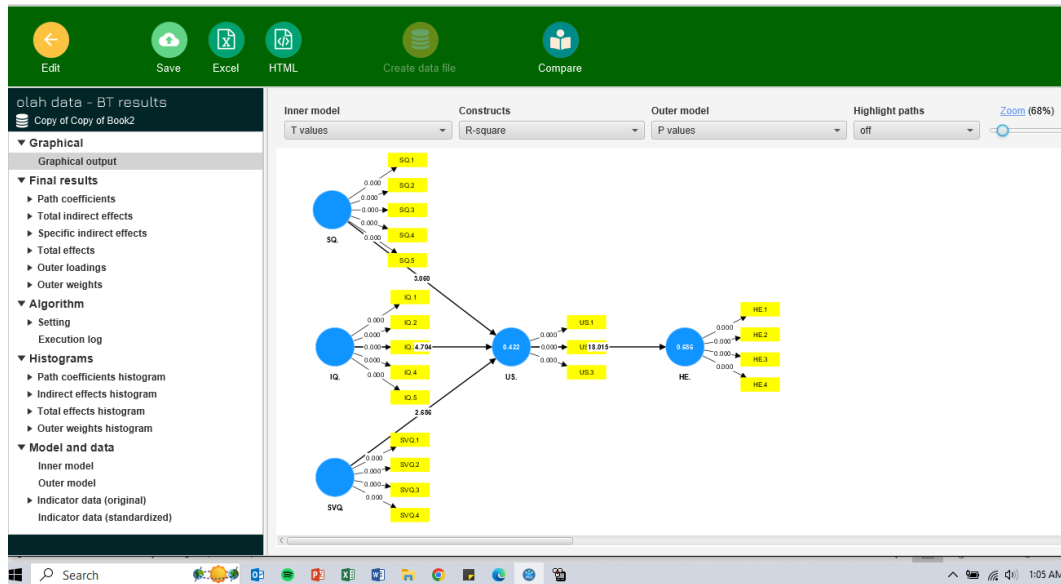
Outer Loading



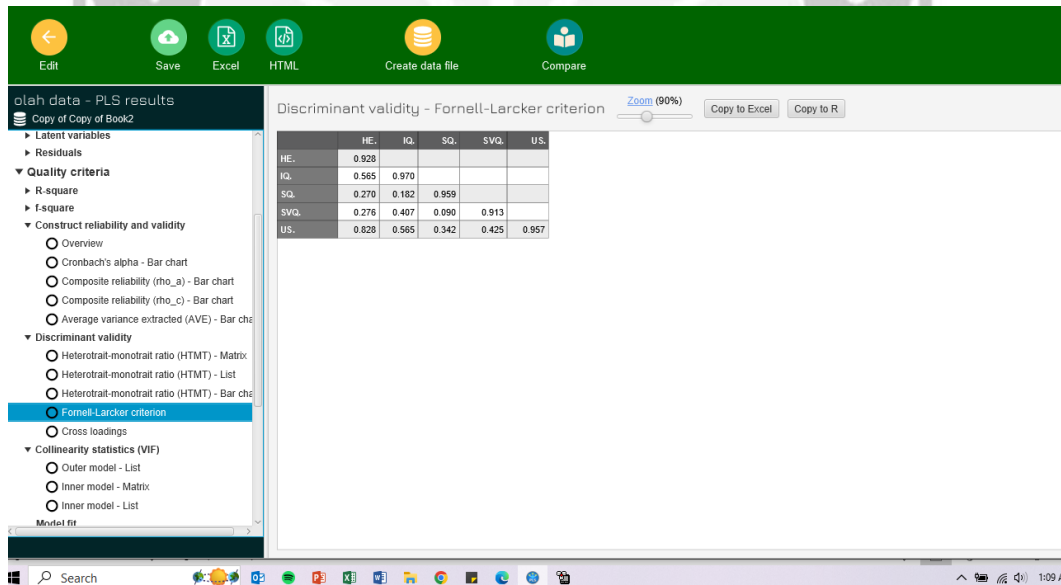
PLS-SEM Algorithm



Bootstrapping



Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan dan Reliabilitas Konstruk



olah data - PLS results
Copy of Copy of Book2

Construct reliability and validity - Overview Zoom (90%) Copy to Excel Copy to R

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| HE. | 0.946 | 0.947 | 0.961 | 0.861 |
| IQ. | 0.984 | 0.986 | 0.987 | 0.940 |
| SQ. | 0.981 | 0.981 | 0.983 | 0.919 |
| SVQ. | 0.932 | 0.978 | 0.952 | 0.834 |
| US. | 0.954 | 0.955 | 0.971 | 0.917 |

Model fit

R-square

olah data - PLS results
Copy of Copy of Book2

R-square - Overview Zoom (90%) Copy to Excel Copy to R

| | R-square | R-square adjusted |
|-----|----------|-------------------|
| HE. | 0.686 | 0.682 |
| US. | 0.422 | 0.401 |

