

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia sedang dilanda oleh virus yang berbahaya, yakni COVID-19. Virus ini berdampak kepada berbagai aspek penting dalam kehidupan manusia, salah satunya dalam aspek ekonomi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang terancam dan terkena imbas dari virus COVID-19 ini. Sehingga, perusahaan perlu beradaptasi untuk mengatasi keadaan saat ini. (Mustajab et al., 2020) menyebutkan perlu dicatat bahwa COVID-19 telah menjadi ancaman utama bagi semua organisasi di dunia, hal ini menyebabkan perubahan metode kerja dan juga interaksi manusia di dalamnya.

Work From Home (WFH) merupakan strategi yang paling tepat dianut oleh banyak organisasi, *WFH* memberikan keuntungan bagi banyak organisasi dimana banyak biaya yang dapat dipotong seperti sewa gedung perkantoran, mess karyawan dan fasilitas penunjang kerja lainnya yang harus disiapkan oleh pemberi kerja (Mustajab et al., 2020). *WFH* yang merupakan bagian dari *hybrid work model* adalah konsep kerja yang sangat cocok pada saat ini. *hybrid work model* adalah gabungan dari dua konsep atau lebih, contohnya ialah kombinasi antara keterampilan tenaga sumber daya manusia dengan teknologi. *human resource information system* adalah salah satu teknologi yang efektif untuk membantu kinerja sumber daya manusia dalam model kerja *hybrid*.

Faktor yang terpenting dalam penerapan *human resource information System* ialah adanya keseimbangan antara bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor menggunakan bantuan teknologi. Penerapan *human resource information System* di dalam sebuah perusahaan harus melibatkan pihak Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource Departement* (HRD) yang bijak, perhatian dan cepat tanggap. Isnantyo Widodo, selaku ketua Komunitas Praktisi *Human Resource* (HR) Indonesia menyebutkan, *Human Resource Departement* (HRD) harus mampu memahami strategi bisnis perusahaan untuk strategi sumber daya manusia nya. Selain itu, seorang HRD juga harus menjadi fasilitas untuk semua tantangan bisnis dengan cara menjadi *partner* (*connector*) serta *anticipator* (*designer*). Widodo juga menegaskan bahwa semua pelaku usaha dan karyawan harus siap untuk menggabungkan teknologi dan kompetensi yang dikuasai. Sehingga, bekerja bisa kapan saja, dimana saja dan dengan siapa saja (www.ekbis.sindonews.com)

HRIS atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berguna untuk membantu manajer SDM menjalankan fungsi SDM secara lebih efektif dan sistematis dengan menggunakan teknologi. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah program komputer yang memungkinkan perusahaan menyimpan informasi tentang karyawan secara elektronik. Pada umumnya kumpulan *database* yang terintegrasi bersama untuk membentuk catatan besar dari semua masalah karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Sistem ini mendukung aplikasi seperti pemilihan dan penempatan karyawan, penggajian, manajemen pensiun dan tunjangan, proyeksi penerimaan dan pelatihan, jalur karir, pemantauan *ekuitas*, dan evaluasi produktivitas. Sistem informasi ini meningkatkan efisiensi administrasi

dan menghasilkan laporan yang mampu meningkatkan pengambilan keputusan (Kumari, 2017).

Sebuah *HRIS* yang efektif memberikan informasi apa yang dibutuhkan perusahaan untuk menganalisa karyawan, mulai dari karyawan lama, karyawan baru dan pelamar. Penggunaan sebuah *HRIS* yang cocok, staf sumber daya manusia memungkinkan para karyawan melakukan pemutakhiran data sehingga membebaskan staf *HRD* untuk melakukan fungsi yang lebih strategis. (Shibly, 2011) Mengamati bahwa keberhasilan implementasi *HRIS* telah muncul sebagai sesuatu yang signifikan bagi organisasi yang berusaha untuk membenarkan investasi yang direncanakan atau memulihkan biaya terkait dengan investasi sudah terjadi.

Fungsi penting lain dari *HRIS* adalah sebagai alat yang strategis untuk mendukung proses pengambilan keputusan bisnis. *HRIS* memfasilitasi penyediaan kualitas, informasi yang tepat waktu kepada manajemen (Kumari, 2017). Konsep kualitas informasi SDM bersifat hirarkis. Hirarki terdiri dari data personil, manajemen informasi dan akses pengetahuan. Masalah utama dalam manajemen informasi dan teknologi yaitu untuk memastikan bahwa orang yang tepat menggunakan informasi yang relevan secara tepat waktu. Ukuran fokus kualitas informasi pada *output* yang dihasilkan oleh suatu sistem dan nilai kegunaan atau kepentingan relatif yang dikaitkan oleh pengguna (DeLone dan McLean, 2003), dalam (Permana & Setianto, 2017).

Pelaksanaan *HRIS* menyediakan data dan informasi arus yang memungkinkan lebih efektif proses pengambilan keputusan. Dimensi kualitas

informasi meliputi kualitas data di mana akurasi objektivitas dan reputasi diperlukan. Relevansi kontekstual, nilai tambah, kelengkapan jumlah data sangat mempengaruhi kemudahan pemahaman seseorang dalam menerima informasi yang tersedia (Suharti & Sulisty, 2018). Data dan informasi yang dikumpulkan melalui *HRIS* harus akurat dan berkualitas.

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Bank Ganesha Tbk. Dalam pengelolaan data sumber daya manusianya bank ganesha menggunakan sistem berbasis *cloud* atau bisa disebut juga dengan *HRMS BIPO* untuk mengorganisir tata data-data kepegawaian, Selain itu pegawai juga bisa menggunakan sistem tersebut untuk kemudahan dalam mengambil cuti, mengajukan lembur, serta absensi. Sesuai hasil wawancara dengan salah satu karyawan dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Bank Ganesha Tbk, pada Senin, 26 April 2021, modul *HRMS* yang digunakan bank ganesha antara lain, yaitu:

1. *Leave* : Modul ini bertujuan agar memudahkan karyawan dalam mengambil cuti, jadi karyawan mengajukan cuti via system dan akan di approve oleh atasannya langsung.
2. *Attendance* : Modul ini memudahkan karyawan untuk mengontrol kehadirannya di perusahaan.
3. *OT (Over Time)* : Modul ini bertujuan agar karyawan dapat mengajukan lembur.

Dari berbagai modul *HRMS BIPO* yang sudah disebutkan diatas, belum terdapat modul yang mampu membantu karyawan bank Ganesha untuk bekerja dari rumah. Sistem tersebut juga tidak dapat diakses dimana saja dan kapan saja, melainkan hanya dapat diakses di kantor. Beberapa karyawan bank ganesha

mengatakan enggan menggunakan HRMS BIPO karena dianggap kurang efektif, dalam melakukan absensi karyawan harus melalui beberapa tahap yang berdampak terhadap keterlambatan. Menurut sebagian karyawan seharusnya HRMS BIPO menyediakan informasi masing-masing gaji karyawan agar mereka mengetahui rincian dari gaji tersebut. Dari beberapa fenomena tersebut maka dirasa perlu untuk melakukan kajian tentang tingkat kegunaan *HRIS* yang membantu kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan agar menjadi lebih efektif.

HRIS dapat mengurangi redundansi di organisasi karena sentralnya informasi dan mempermudah aksesibilitas, dan juga meningkatkan kemampuan untuk membuat laporan dan menganalisis informasi dengan cepat dan akurat, sehingga membuat tenaga kerja lebih mudah untuk dikelola (Suharti & Sulisty, 2018). Seperti pada umumnya, teknologi komputer dirancang untuk meningkatkan efektivitas baik dalam hal keakuratan informasi atau dengan menggunakan teknologi untuk menyederhanakan proses. Menggunakan teknologi komputer dalam proses ini memastikan hasil yang akurat dan menawarkan penyederhanaan serta ketepatan waktu yang sesungguhnya. Maka dari itu, sebagian besar fungsi SDM telah menerapkan beberapa tingkat otomatisasi untuk mendapatkan efisiensi dan efektivitas (Kumari, 2017).

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor-Faktor Human Resource Information System Success terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Bank Ganesha Tbk Pada Masa Pandemi Covid19”**. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Shibly, 2011) yang berjudul **“Human Resources**

Information Systems success Assessment: An integrative model”. Dalam Penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel independen dengan variabel intervening *User Satisfaction* dan variabel dependen *HRIS success*, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dengan variabel intervening *HRIS success* dan variabel dependen kinerja. Peneliti ingin meneliti adakah pengaruh HRIS dalam meningkatkan kinerja karyawan-karyawan bank Ganesha pada saat pandemi Covid19.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

1. Penelitian yang diteliti penulis ini berdasarkan pengembangan dari hasil – hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa modifikasi dari model, atau modifikasi metode penelitian dari jurnal (Shibly, 2011).
2. Variabel Dependen yang ada dalam penelitian ini adalah Kinerja, variabel Dependen tersebut dipilih menjadi variabel dependen karena dapat memberikan dampak terhadap variabel independen yang terkait dengan penelitian ini, yaitu *HRIS system quality*, *HRIS information quality*, dan *HRIS usefulness*.
3. Variabel intervening yang ada dalam proposal penelitian ini adalah *HRIS success*. Variabel tersebut dipilih karena dianggap dapat menjadi jembatan antar variabel independen dengan variabel dependen.
4. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan Bank Ganesha melalui sisi *HRIS system quality*, *HRIS information quality*, dan *HRIS usefulness* terhadap *HRIS success* sehingga menimbulkan kinerja yang baik di perusahaan tersebut.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena mengenai kesuksesan penggunaan *HRIS* di berbagai perusahaan pada masa pandemi ini sangat marak terjadi dan saat ini juga banyak perusahaan masih menggunakan sistem secara manual yang berdampak bagi efektifitas karyawan serta tidak validnya data-data di dalam perusahaan tersebut, maka dari itu kesuksesan menggunakan *human resource information system* sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

1.4 Rumusan masalah

1. Apakah *HRIS information quality* berpengaruh positif signifikan terhadap *HRIS success*?
2. Apakah *HRIS system quality* berpengaruh positif signifikan terhadap *HRIS success*?
3. Apakah *HRIS usefulness* berpengaruh positif signifikan terhadap *HRIS success*?
4. Apakah *HRIS succes* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja?
5. Apakah *HRIS information quality* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui *HRIS success*?
6. Apakah *HRIS system quality* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui *HRIS success*?
7. Apakah *HRIS usefulness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui *HRIS success*?

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. *Human resource information system* yang diteliti oleh penulis membahas bagaimana cara menggunakan *HRIS* yang baik dan benar dan apa saja yang dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan yang menggunakan *HRIS*.
2. *System quality human resource information system* yang dibahas adalah bagaimana pengguna memilih dan menggunakan *system quality human resource information system* dengan baik dan benar serta akses dari sistem tersebut apakah sudah bisa meringankan pekerjaan para karyawan agar dapat menimbulkan kesuksesan dalam penggunaan *HRIS*.
3. *Information quality human resource information system* di perusahaan tersebut dilihat dari bagaimana Pelaksanaan *HRIS* menyediakan data dan informasi arus yang memungkinkan lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan.
4. *Usefulness human resource information sytem* di perusahaan tersebut dilihat dari apa penyebab kesuksesan *HRIS* di dalam suatu perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut menggunakan *HRIS* secara efektif agar menimbulkan kinerja yang lebih efektif.
5. Kinerja yang dibahas dan diteliti dilihat dari dampak *HRIS success* yang dipengaruhi oleh *HRIS system quality*, *HRIS information quality*, *HRIS usefulness*.

1.6 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS information quality* terhadap *HRIS success*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS system quality* terhadap *HRIS success*.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS usefulness* terhadap *HRIS success*.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *HRIS success* terhadap kinerja.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS information quality* terhadap *HRIS success* melalui kinerja.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS system quality* terhadap *HRIS success* melalui Kinerja.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS usefulness* terhadap *HRIS success* melalui Kinerja.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca, dan perusahaan.

1. Manfaat Teoritis :
 - a Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap kinerja *HR* dalam suksesnya menggunakan *HRIS* di berbagai perusahaan untuk mengelola

manajemen sumber daya manusia nya. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian kedepannya.

2. Manfaat Praktisi :

a Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi para *Human Resource Development* (HRD) untuk mengelola Sumber Daya Manusiannya dengan menggunakan *Human Resource Information System* (HRIS) yang baik dan benar sehingga menimbulkan kesuksesan menggunakan *HRIS* yang berujung pada efektifitas kinerja di dalam suatu perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan

Secara umum, Sistematika Penulisan penelitian ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang pemilihan topic yang akan dibahas, tujuan penelitian, perumusan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari pemaparan teori – teori yang terkait dengan penelitian yaitu penggunaan *HRIS* yang baik dan benar sehingga menimbulkan kesuksesan *HRIS*, *HRIS information quality*, *HRIS system quality*, *HRIS usefulness*, dan kinerja pengguna *HRIS* terhadap perusahaan. Serta, hubungan antar variabel penelitian lain.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari pemaparan objek penelitian terhadap pegawai di perusahaan Bank Ganesha Tbk.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN MASALAH

Bab ini berisi tentang analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden sebagai data primer.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang diperoleh penulis dari hasil pada empat bab sebelumnya, serta memberikan saran dari penulis untuk objek Perusahaan *HRIS* di perusahaan Bank Ganesha Tbk. Jakarta dan saran untuk penelitian sejenis berikutnya serta implikasi penelitian terhadap praktik yang ada

