

**ANALISIS TINGKAT KEBERHASILAN PENERAPAN HUMAN
RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) MELALUI HUMAN
ORGANIZATIONAL TECHNOLOGY (HOT-FIT MODEL)
(STUDI KASUS DI PT. KALTIM PARNA INDUSTRI)**

Pitta Rose Tina Girsang¹ dan Arif Murti Rozamuri¹

¹Universitas Pertamina

E-mail: pittaarose@gmail.com (corresponding authors)

ABSTRACT

This research examines the achievement pace of executing Human Resources Information Systems at PT. Kaltim Parna Industri. HR Information System (HRIS) at PT. Kaltim Parna Industri. To gauge the achievement of the utilization of the Human Resources Information System (HRIS) which was as of late carried out at PT. Kaltim Parna Industri, analysts utilized the Human Organization Technology (HOT-fit Model) and recognized the elements that impact the effective execution of the Human Resources Information System (HRIS). This investigation utilizes a quantitative methodology. The information assortment method in this examination utilized Probability Sampling which was completed utilizing the Simple Random Sampling strategy. The outcomes showed that there were 30 markers that met the standards in the wake of testing the legitimacy and dependability. From the consequences of the incomplete testing that has been done, it is tracked down that the human asset variable has a positive and critical impact on the achievement of the utilization of the Human Resource Information System, while the authoritative variable has no huge impact on progress. use of Human Resources Information Systems. HR Information System. Be that as it may, innovation factors have a positive and critical impact on the fruitful execution of Human Resources Information System.

Keywords: *Human Resource Information System, HOT-Fit Model, HRIS*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengujian laju pencapaian pelaksanaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT. Kaltim Parna Industri. Sistem Informasi SDM (HRIS) di PT. Kaltim Parna Industri. Untuk mengukur pencapaian pemanfaatan Human Resources Information System (HRIS) yang selama ini dilakukan di PT. Kaltim Parna Industri, analis memanfaatkan Teknologi Organisasi Manusia (HOT-fit Model) dan mengenali elemen-elemen yang berdampak pada efektivitas rekayasa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS). Metode pengumpulan informasi dalam pengujian ini menggunakan Probability Sampling yang dilakukan dengan menggunakan strategi Simple Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 30 penanda yang memenuhi standar setelah dilakukan pengujian legitimasi dan ketergantungan. Dari dampak pemeriksaan yang tidak jadi yang telah dilakukan, bisa dilacak bahwa sebab human asset berpengaruh positif dan akut terhadap pencapaian pendayagunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, sedangkan sebab otoritatif tidak beruang desain terhadap kemajuan.

Kata kunci: *Human Resource Information System, HOT-Fit Model, HRIS*

1. PENDAHULUAN

Era digital yang juga dikenal dengan Industry 4.0 merupakan transformasi yang dapat mengubah banyak aspek kehidupan manusia. Hal ini juga menguasai peredaran ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, sehingga menciptakan kompetisi yang sangat ketat di semua kawasan instansi bisnis. Dalam penerapan revolusi industri keempat, teknologi informasi sangat diperlukan sebagai bentuk upaya dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan agar mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat. Dengan pesatnya perkembangan teknologi saat ini, semua perusahaan memerlukan perencanaan strategis terkait dengan teknologi informasi agar dapat membangun aplikasi sistem informasi yang sesuai dengan sumber dayanya. Sistem informasi tersebut dapat membuat perusahaan memiliki kualitas informasi yang baik. Hal ini bisa digunakan sebagai landasan untuk menetapkan desain perusahaan, menciptakan nilai yang baik bagi perusahaan, dan mencapai tujuan bisnis lebih cepat. Sistem informasi di era digital memberikan dampak yang besar terhadap kegunaan dan pengolahan data di berbagai bidang, termasuk bidang pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci keberlangsungan bisnis, namun pada penerapannya *Human Resource Information System* di Perusahaan Indonesia masih belum maksimal. Dari hasil survei pada tahun 2017 yang dilakukan oleh startup penyedia layanan pengelolaan SDM berbasis *software cloud, Gadjian*, pada 161 perusahaan. Hasil survei ini menunjukkan bahwa dari total 161 perusahaan terdapat 73% atau 117 perusahaan di Indonesia belum menggunakan HRIS dalam mengelola administrasi sumber daya manusia sedangkan.

Kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam mengaplikasikan Human Resource Information System, membuat beberapa perusahaan sudah merasa nyaman dengan metode yang sudah lama digunakan sehingga kinerja departemen *Human Resources* tidak maksimal dalam melakukan tugasnya, seperti mendesain skema penyelenggaraan sumber daya manusia yang bermutu untuk bisa beradaptasi dengan membentuk masa dan dorongan organisasi.

PT. Kaltim Parna Industri adalah salah satu anak perusahaan PT. Parna Raya yang merupakan sebuah perusahaan swasta kewarganegaraanisme di Indonesia yang berkecimpung pada kawasan petrokimia yang berlokasi di Bontang, Kalimantan Timur. Sebagai salah satu perusahaan di Indonesia yang berkomitmen dalam pengembangan inovasi baru untuk menghadapi era digitalisasi membuat perusahaan mengembangkan teknologi sebagai penunjang keberhasilan dari proses bisnis di dalam perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari siaran pers yang dilakukan oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, dimana PT. Kaltim Parna Industri adalah salah satu perusahaan peraih penghargaan Indonesia Industry 4.0 *Readiness Index* tahun 2020 oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

Pada awal tahun 2020, PT. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap 11 departemen mengenai penerapan HRIS oleh peneliti menunjukkan bahwa HRIS kurang sesuai dengan departemen yang memiliki jam kerja shift dan hanya sebagai fasilitas pendukung pada bagian administrasi dari beberapa departemen. Hal ini disebabkan oleh jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan secara kontinu sesuai jadwal shift yang sudah ditentukan agar mengoptimalkan proses produksi. Jika terjadi lembur mendadak, karyawan tidak bisa melakukan absen karena jam kerja belum diubah sehingga harus melakukan pengajuan perbaikan absen. Selain itu, proses pengajuan yang dilakukan di HRIS mempunyai tahapan berjenjang yang membuat proses tersebut menjadi lama, salah satunya disebabkan oleh sistem yang tidak otomatis dialihkan saat atasan yang mempunyai otoritas sedang cuti. Oleh karena proses pengajuan yang kadang terlalu lama, kompensasi overtime diproses ke payroll selanjutnya dan diberikan pada periode selanjutnya. Pada pemberian slip gaji, sebelumnya perusahaan mempunyai perincian mengenai perolehan kompensasi yang didapatkan sedangkan pada saat penerapan HRIS, belum ada perincian mengenai gaji yang didapatkan selama satu periode.

Agar fungsi HRIS dapat digunakan secara optimal oleh PT. Kaltim Parna Industri maka dirasa perlu untuk mengkaji tentang elemen-elemen yang mempengaruhi keberhasilan praktik *Human Resource Information System* di PT. Kaltim Parna Industri. Analisis yang dilakukan bermaksud untuk memahami dimensi apa yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan HRIS di perusahaan dan meninjau seberapa optimal sistem yang dipakai sesuai dengan fungsinya.

Fokus penelitian ini adalah mengukur keberhasilan aplikasi susunan masukan sumber daya manusia yang baru diterapkan di PT Kaltim Parna Industri dengan menggunakan model organisasi manusia dan pencocokan teknologi. Hal ini karena dibandingkan dengan model evaluasi lainnya, model fitting HOT adalah model yang paling lengkap. Kompatibilitas penerapan *Human Resource Information System* dapat diukur dan dianalisis dari berbagai kesesuaian antara ketiga faktor tersebut. Dengan menggunakan model ini, diharapkan dapat elemen-elemen yang mempengaruhi keberhasilan praktik *Human Resource Information System* di PT Kaltim Parna Industri. Hal ini penting agar sistem ini dapat menambah informasi dari pengguna sebagai masukan kepada PT. Kaltim Parna Industri dalam mengembangkan *Human Resource Information System* di masa mendatang.

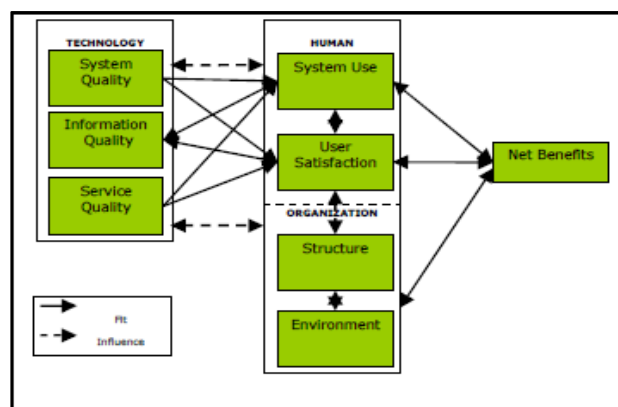
2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

2.1 Human Resource Information System

Menurut Patel [1], *Human Resource Information System* (HRIS) didefinisikan sebagai aplikasi berbasis komputer dan sistem basis data yang dikembangkan untuk membantu HR dalam pengambilan keputusan dan pelaporan. Sedangkan menurut Gill & Johnson [2], *Human Resource Information System* (HRIS) adalah proses penggunaan informasi dengan mengelola fungsi sumber daya manusia dan teknologi terapan secara efektif. Sistem terkomputerisasi biasanya terdiri dari database pelacakan atau database yang saling terkait karyawan dan informasi pekerjaan spesifik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa HRIS adalah sebuah aplikasi berbasis komputer dan sistem basis data yang berfokus sebagai pengelola fungsi dan aplikasi pada manajemen sumber daya manusia.

2.2 Evaluasi Keberhasilan Penerapan Human Resource Information System

Menurut Muslimin dan Nugroho [3], dalam menilai sistem informasi terdapat beberapa model fit yang telah dipakai. *Human organization technology fit model* merupakan salah satu model fit yang cukup populer dalam penelitian. Dasar pemikiran model fit ini berasal dari model evaluasi sistem informasi Delone dan McLean [4] dan dikembangkan oleh Yusof et.al [5]. Dalam HOF fit model, pusat dampak manusia, organisasi, dan teknologi adalah putaran penting bersumber setelah kaidah informasi. Kurangnya keserupaan kisi-kisi ketiga anggota tercantum menyebabkan gagal nyata konkretisasi kaidah informasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual HOF-Fit Mode

Selain itu, Sarlan, Ahmad, dan Ahmad [6] berpendapat bahwa kerangka konseptual menguraikan tiga komponen penting dari sistem informasi, yaitu: *Human*, *Organization* dan *Technology* serta dampak sistem informasi sesuai dengan delapan dimensi yang saling terkait dari keberhasilan sistem informasi, yaitu: Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Servis, Penggunaan Sistem, Kepuasan Pengguna, Struktur Organisasi, Lingkungan Organisasi dan Manfaat. Pada model HOT-fit yang dikembangkan oleh Yusof et.al [5] teladan tersebut menyempilkan faktor jiwa yaitu pelaksanaan peraturan dan kesenangan pengguna.

Pada kepuasan pengguna biasanya digunakan untuk mengukur keberhasilan para pengguna. Hal ini bersifat subjektif karena bergantung pada kepuasan yang akan diukur. Definisi kepuasan pengguna adalah evaluasi keseluruhan pengalaman pengguna dalam menggunakan sistem, dampak potensial sistem. Kepuasan pengguna juga berkaitan dengan manfaat yang dirasakan dan sikap pengguna terhadap HRIS yang dipengaruhi oleh karakteristik / kepribadiannya.

Sifat dari suatu organisasi dapat dilihat dari struktur dan lingkungan di dalamnya. Struktur organisasi terdiri dari ukuran, budaya, politik, hierarki, otonomi, perencanaan sistem, manajemen dan komunikasi. Sistem dapat mengukur kepemimpinan, dukungan manajemen dan dukungan organisasi dengan menganalisis lingkungan organisasi. lingkungan organisasi dapat dianalisis dengan sumber pendanaan, pemerintahan, politik, lokalisasi, tipe populasi, persaingan, hubungan antar organisasi, melayani orang dan komunikasi.

Teknologi menjadi dasar penting dari sistem informasi. Teknologi terkait dalam mengevaluasi penggunaan HRIS adalah karakteristik sistem informasi yang digunakan oleh pengguna. Terdapat tiga faktor untuk mengevaluasi teknologi, yaitu faktor kualitas sistem, kualitas informasi dan kualitas layanan. Pengukuran kualitas informasi dapat bersifat subjektif karena bergantung pada perspektif pengguna. Standar kualitas yang digunakan untuk mengukur teknologi informasi adalah kelengkapan, keakuratan, keterbacaan, dan keakuratan Informasi waktu, ketersediaan, relevansi, konsistensi, dan kehandalan. Kualitas layanan berkaitan dengan dukungan keseluruhan yang diberikan oleh penyedia layanan teknis, terlepas dari apakah layanan ini diberikan kepada penyedia eksternal oleh departemen internal organisasi.

Menurut Kodarisman & Nugroho [7], *Net benefits* adalah keseimbangan antara pengaruh positif dan pengaruh negatif dari pengguna sistem informasi. *Net benefits* dapat menghasilkan manfaat secara langsung, seperti proses bisnis semakin efektif dan efisien, menurunkan tingkat kesalahan, mengendalikan pengeluaran dan biaya. Sehingga semakin tinggi pengaruh positif yang dihasilkan HRIS maka penerapan HRIS semakin berhasil. Terdapat hubungan keterkaitan dalam kerangka HOT-Fit.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Dalam melakukan penelitian, para peneliti melakukan pengumpulan data karakteristik karyawan yang bekerja di PT. Kaltim Parna Industry dengan sampel 145 karyawan dari semua departemen. Karakteristik responden termasuk gender, usia, dan periode kerja. Setiap detail digambarkan sebagai berikut: Pembahasan berisi penjelasan apa arti hasil dan implikasinya untuk kajian di masa depan, tidak mengulangi apa yang telah dipaparkan dalam kajian pustaka atau hasil. Hubungkan hasilnya dengan pertanyaan yang diajukan di bagian pendahuluan.

Dapat dilihat dari urutan di atas tersedia 145 pelapor bagian dalam pemeriksaan ini, dan kebanyakan pelapor yang menjejali jajak pendapat adalah 128 laki-laki atau 88,3%, sedangkan narasumber putri adalah 17 atau 11,7%. Dari segi usia, yang diwawancarai dalam survei ini adalah 44 karyawan (30,3%) berusia 20-30, 37 karyawan (25,6%) berusia 31-40, dan 41-50 karyawan sebanyak

48 karyawan (33,1%) , dan 16 karyawan (11%) berusia 50 tahun ke atas. Informasi yang diperoleh dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang paling sering adalah karyawan berusia 41-50 tahun, sebanyak 48 (33,1%), dan karyawan yang paling jarang berusia di atas 50 tahun, sebanyak 16 karyawan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Tingkat Presentase
Jumlah sampel	145	100%
Jenis kelamin:		
Laki-Laki	128	88,3%
Perempuan	17	11,7%
Usia:		
20-30 tahun	44	30,3%
31-40 tahun	37	25,6%
41-50 tahun	48	33,1%
>50 tahun	16	11%
Masa kerja:		
<1 tahun	0	0%
1-3 tahun	26	17,9%
>3 tahun	119	82,1%

Selain itu, pada deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden yang ada pada penelitian adalah karyawan yang mempunyai masa kerja satu sampai tiga tahun sebanyak 26 orang (17,9%) dan pegawai yang menyimpan kurun peranan lebih dari tiga tahun sejumlah 119 orang (82,1%). Hasil ini merelakan petunjuk bahwa kebanyakan narasumber adalah pegawai yang menyimpan kurun tugas lebih berpangkal 3 tahun.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel Responden

Analisis deskriptif variabel penelitian akan menjelaskan distribusi masing-masing variabel dalam penelitian. Untuk mempermudah penilaian, maka dibuat kategori penilaian yang ditentukan dari nilai rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini [8]. Nilai rata-rata tersebut berdasarkan interval kelas yang dicari melalui rumus:

$$IK = \frac{STt - STr}{JK}$$

Sehingga, perhitungan interval kelas berdasarkan rumus di atas menjadi:

$$IK = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, disusunlah kriteria penelitian rata-rata jawaban responden dengan interval kelas sebesar 0,8 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Interval Kelas Variabel

Interval (<i>mean</i>)	Kategori	Bobot Nilai
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,81 < a \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,61 < a \leq 3,40$	Netral	3
$3,41 < a \leq 4,20$	Setuju	4
$4,21 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, diolah [8]

3.3 Analisis Deskriptif Variabel Sumber Daya Manusia

Hasil analisis deskriptif variabel sumber daya manusia didasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh yaitu responden setuju dengan pernyataan pada kuesioner yang disebarkan, kecuali untuk variabel KP3 yang memiliki penilaian netral. Terlihat bahwa nilai rata-rata maksimum variabel sumber daya manusia pada indikator PS3 adalah 4,22, dan interval $4,21 < a \leq 5,00$ (sangat setuju). Dapat dilihat bahwa sistem informasi sumber daya manusia sangat sering digunakan dalam pekerjaan sehari-hari setiap karyawan. Sementara itu, indikator KP4 berada pada posisi terendah, dengan rata-rata 3,37 yang terletak pada interval $2,61 < a \leq 3,40$ (netral). Namun, orang yang diwawancarai setuju dengan pernyataan sebagai indikator variabel sumber daya manusia secara umum. Dapat dibuktikan bahwa nilai rata-rata dari banyak indikator berada pada interval $3,41 < a \leq 4,20$.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
Sumber Daya Manusia	PS1	Kemudahan penggunaan	0,0%	1,4%	7,6%	65,5%	25,5%	4,15
	PS2	Interaksi yang fleksibel	1,4%	4,8%	19,3%	58,6%	15,9%	3,82
	PS3	Sering menggunakan dalam keseharian	2,1%	2,1%	9,7%	43,4%	42,8%	4,22
	PS4	Merasa nyaman menggunakan	0,4%	1,4%	20,7%	62,1%	14,5%	3,86
	KP1	Mendukung tugas-tugas dalam membangun kinerja.	1,4%	1,4%	21,4%	54,5%	21,4%	3,93
	KP2	Tampilan interface	2,1%	2,1%	22,1%	64,8%	9,0%	3,76
	KP3	Membantu dalam proses pengambilan keputusan.	4,8%	11,0%	29,7%	50,3%	4,1%	3,37
	KP4	Sistem informasi yang berkualitas.	1,4%	5,5%	25,5%	57,2%	10,3%	3,69
	KP	Fasilitas-fasilitas yang ditampilkan.	0,0%	2,8%	16,6%	68,3%	12,4%	3,9

Sumber: Data diolah (2020)

3.4 Analisis Deskriptif Variabel Organisasi

Berdasarkan muka skedul diatas, bisa didapati bahwa hasil opini narasumber terhadap penyebab akademi muka umumnya seia sekata tambah ungkapan-ungkapan yang menemukan konkordansi akademi. Hal ini ditunjukkan oleh ideal mean yang berpusat pada interval $3,41 < a \leq 4,20$.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Organisasi

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
Organisasi	SO1	Dukungan pihak manajemen	0,0%	2,1%	15,2%	66,2%	16,6%	3,97
	SO2	Memiliki technical support	2,8%	6,2%	29,0%	55,9%	6,2%	3,56
	LO1	Dorongan pihak manajemen	2,8%	7,6%	22,8%	59,3%	7,6%	3,61
	LO2	Meningkatkan komunikasi data	1,4%	4,1%	21,4%	59,3%	13,8%	3,8
	LO3	Menghemat waktu dalam menyajikan informasi	1,4%	4,1%	23,4%	58,6%	12,4%	3,76

Sumber: Data diolah (2020)

3.5 Analisis Deskriptif Variabel Teknologi

Berdasarkan depan skedul diatas, bisa ketahuan bahwa kelanjutan pendirian pelapor terhadap sebab teknologi depan umumnya sendirian pakai luapan-luapan yang menakhlikkan penunjuk teknologi. Hal ini ditunjukkan oleh sipil penunjuk memiliki etik *mean* yang berpusat depan rehat $3,41 < a \leq 4,20$ kecuali depan penunjuk KS2 pakai etik mean sebanyak 3,4 yang berpusat depan rehat $2,61 < a \leq 3,40$ (netral) sehingga bisa ketahuan bahwa menerima pelapor yang duga mengasak kuesioner, *Human Resource Information System* PT. Kaltim Parna Industri memegang response time yang cukup baik.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Teknologi

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
Teknologi	PK1	Manfaat HRIS	2,1%	2,8%	18,6%	68,3%	8,3%	3,77
	PK2	Mudah dipahami	0,0%	2,8%	13,1%	70,3%	13,8%	3,95
	PK3	Nyaman digunakan	0,0%	4,8%	22,8%	60,7%	11,7%	3,79
	PK4	Menyajikan informasi yang lengkap	1,4%	6,2%	29,0%	55,2%	8,3%	3,62
	PK5	Kemudahan berinteraksi	2,1%	8,3%	28,3%	51,0%	10,3%	3,59

Sumber: Data diolah (2020)

3.6 Analisis Deskriptif Variabel Keberhasilan Penerapan HIRS

Berdasarkan ambang catatan diatas, bisa ditemukan bahwa kesudahan pandangan narasumber terhadap alasan keberhasilan rekayasa HRIS ambang umumnya sesuai tambah ekspresi-ekspresi yang mewujudkan penanda keberhasilan rekayasa HRIS. Hal ini ditunjukkan oleh pandangan hidup mean yang berpusat ambang rehat $3,41 < a \leq 4,20$.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel Keberhasilan Penerapan HIRS

Variabel	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
Teknologi	PK1	Manfaat HRIS	2,1%	2,8%	18,6%	68,3%	8,3%	3,77
	PK2	Mudah dipahami	0,0%	2,8%	13,1%	70,3%	13,8%	3,95
	PK3	Nyaman digunakan	0,0%	4,8%	22,8%	60,7%	11,7%	3,79
	PK4	Menyajikan informasi yang lengkap	1,4%	6,2%	29,0%	55,2%	8,3%	3,62
	PK5	Kemudahan berinteraksi	2,1%	8,3%	28,3%	51,0%	10,3%	3,59

Sumber: Data diolah (2020)

3.7 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengabdikan polemik depresi linier berkembang biak yang diselesaikan mengabdikan kesibukana SPSS format 20. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui survei, ikuti beberapa langkah untuk menemukan hasilnya. Variabel terikat (penerapan HRIS), hasil regresi linier berganda adalah:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,017	0,057		-0,299	0,765
SDM	0,336	0,092	0,269	3,667	0,000
ORG	-0,002	0,059	-0,003	-0,038	0,969
TECH	0,651	0,071	0,692	9,234	0,000

Sumber: Data diolah (2020)

Adapun hasil analisis untuk model regresi pada tabel di atas adalah:

$$Y = -0,017 + 0,336X1 - 0,002X2 + 0,651X3 + e$$

Keterangan:

Y = Keberhasilan Penerapan *Human Resource Information System*

X1 = Sumber Daya Manusia

X2 = Organisasi

X3 = Teknologi

e = *Standard Error*

1. Dari persamaan diatas, maka bisa disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas bagian dalam analisis ini mempunyai poin yang berarti. Adapun batasan model regresi ini adalah sebagai berikut:
2. Hasil constant sebanyak -0,017 menginterpretasikan jika alasan prei (asal buntut jiwa, perserikatan, dan teknologi) dianggap sama, cerita keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System* akan menerjal sebanyak -0,017.
3. Koefisien regresi muka alasan asal buntut jiwa sebanyak 0,336, diartikan jika alasan asal buntut jiwa merayap waktu sebanyak esa kompensasi cerita keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System* akan merayap waktu sebanyak 0,336.
4. Koefisien regresi muka alasan perserikatan sebanyak -0,002, diartikan jika alasan perserikatan tidak beradu berarti muka keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System*.
5. Koefisien kelesuan muka alasan teknologi sebanyak 0,610, diartikan jika alasan teknologi merayap waktu sebanyak esa kompensasi cerita keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System* akan merayap waktu sebanyak 0,610.

3.8 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan/ penelitian F adalah perlengkapan penelitian bahan yang bermaksud menjelang memaklumi hasil alasan bebas (asal buah manusia, organisasi, dan teknologi) terhadap alasan terikat (keberhasilan operasi *Human Resource Information System*) secara berbarengan atau bersama-sama. Adapun pengaruh penelitian berbarengan hadirat analisis ini adalah seumpama berikut dalam Tabel 8.

Berdasarkan hasil pengolahan informasi yang telah dilakukan, ideal Fhitung lebih strategi berpangkal ideal Ftabel ($343,048 > 2,67$), dan periode persepsi lebih kate berpangkal 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan imbalan polemik keberjatan eksperimen simultan (Uji F) yang digunakan kepada pengumpulan keputusan, bisa disimpulkan bahwa penyebab mula akibat manusia (X1), organisasi (X2), dan teknologi (X3) signifikan jika diuji secara bersamaan. waktu atau bersama-sama. Dampaknya terhadap keberhasilan implementasi sistem informasi sumber daya manusia.

Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)

Dimensi	Indikator	Component Matrix	Keterangan
Penggunaan Sistem (PS)	PS1	0,841	Valid
	PS2	0,874	Valid
	PS3	0,645	Valid
	PS4	0,776	Valid
Kepuasan Pengguna (KP)	KP1	0,767	Valid
	KP2	0,788	Valid
	KP3	0,761	Valid
	KP4	0,879	Valid
	KP5	0,842	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

3.9 Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial ditunjukan kepada menetapkan apakah setiap penyebab independen (orang, organisasi, teknologi) menakluki penyebab dependen (keberhasilan pengejawantahan tata data SDM) secara orang per orang atau orang per orang. Hasil percobaan parsial (percobaan-T) pemeriksaan ini adalah seperti berikut.

Tabel 9. Uji T (Uji Parsial)

Dimensi	Indikator	Component Matrix	Keterangan
Struktur Organisasi (SO)	SO1	0,885	Valid
	SO2	0,885	Valid
Lingkungan Organisasi (LO)	LO1	0,692	Valid
	LO2	0,764	Valid
	LO3	0,792	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan analisis regresi pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel mula kesudahan manusia (X1) mempunyai $t. sig < 0 > 0,05$ ($0,869 > 0,05$), cerita bisa disimpulkan bahwa kenaikan alasan organisasi (X2) tidak beradu berarti depan keberhasilan penggunaan *Human Resource Information System*.
2. Secara parsial variabel organisasi (X2) mempunya secara berarti terhadap alasan keberhasilan penggunaan *Human Resource Information System* (Y).
3. Variabel teknologi (X3) mempunyai $t.sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), cerita bisa disimpulkan bahwa alasan teknologi (X3) mempunya secara berarti terhadap alasan keberhasilan penggunaan *Human Resource Information System* (Y) secara parsial.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien akhir berniat kepada menyikat kebolehan suatu cermin bagian dalam mencatat evolusi alasan dependen. Hasil koefisien akhir bagian dalam pemeriksaan ini adalah serupa berikut dalam Tabel 10. Dari table tersebut bisa dilihat, bahwa ideal koefisien ujung mulai sejak penentuan ini menyinggirkan bahwa model alasan bebas (benih buntut manusia, organisasi, dan teknologi) mampu mencuraikan disparitas keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System* sebanyak 87,7%, sedangkan 12,3% dijelaskan oleh bagian-bagian yang tidak diamati bagian dalam penentuan ini.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	0,938 ^a	0,880	0,877	0,7906

Sumber: Data diolah (2020)

3.11 Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Penerapan *Human Resource Information System*

Hasil dari riset parsial yang mengatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh secara positif secara signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System*. Dari risiko penelitian statistik memperlihatkan bahwa sumber daya manusia diukur melalui penerapan peraturan dan kepuasan pemakai seperti dimensi dari penyebab sumber daya manusia yang berpengaruh berarti terhadap keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System* yang dibuktikan oleh nilai persepsi lebih kecil dari 0,05. Indikator-penanda pada dimensi dari penyebab sumber daya manusia memperlihatkan adanya fasilitas pengguna, koneksi yang fleksibel akan membangun *Human Resource Information System* berperan lebih mudah untuk dipahami. Selain itu, dengan adanya *Human Resource Information System* mampu memompong tugas-instansi dalam membangun karyawan dikarenakan kemudahan yang ditampilkan pada *Human Resource Information System* seperti kegiatan pegawai yang berulangtahun, slip gaji, serta daftar absensi bisa memudahkan penyajian keterangan secara lengkap. Hasil penelitian ini diperkuat dengan tinjauan teori dan penelitian Diana & Kurniawan [9] dan Soegiharto [10] yang memperlihatkan bahwa praktik sistem dan kepuasan pemakai berpengaruh positif dan berarti terhadap keberhasilan pelaksanaan *Human Resource Information System*. Pengaruh Organisasi Terhadap Keberhasilan Penerapan *Human Resource Information System*.

Hasil berpokok pengkajian parsial dekat analisis ini adalah penyebab perhimpunan tidak bertubrukan secara berarti terhadap keberhasilan praktik *Human Resource Information System*. Dimensi-arah yang kedapatan dekat penyebab perhimpunan tidak berkecukupan berarti terhadap keberhasilan praktik *Human Resource Information System*. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Chloe [11] dan Soegiharto [10] menyatakan bahwa peran pihak manajemen pada beberapa sampel memiliki dampak negatif terhadap keberhasilan penerapan *Human Resource Information System*.

Pengaruh Teknologi Terhadap Keberhasilan Penerapan *Human Resource Information System*

Beberapa pengaruh percobaan memperlihatkan bahwa teknologi menyimpan dampak positif yang berarti terhadap keberhasilan penerapan susunan data sumber daya manusia. Oleh karena itu, nilai peraturan, nilai data, dan etik peservis bisa dikatakan sebagai salah satu penanda untuk mengais keberhasilan penerapan sistem informasi sumber daya manusia. Kualitas susunan, etik data dan etik

usaha yang dedikasi akan lebih mempergiat kapabilitas susunan data dasar kesudahan jiwa perusahaan. Keberhasilan pelaksanaan susunan data dasar kesudahan jiwa akan melecut peningkatan pemrosesan data yang efektif. Dampak teknologi terhadap keberhasilan pelaksanaan susunan data dasar kesudahan jiwa juga setujuan pakai penelitian Albarda [12] yang menerima bahwa praktik teknologi bukti bagian dalam agenda organisasi

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkualitas akan berperan penting bagian dalam sebuah keberhasilan suatu perusahaan. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan di era teknologi informasi yang semakin maju tidak akan berarti apabila kurangnya kesiapan sumber daya manusia. Beberapa perusahaan di Indonesia telah mengadopsi teknologi informasi sehingga perusahaan-perusahaan ini dapat tetap bertahan dan bersaing. Karenanya, PT. Kaltim Parna Industri yang merupakan kesalahan satu perusahaan swasta di Indonesia menerapkan *Human Resource Information System* sebagai sistem informasi terintegrasi sebagai sistem yang dapat mengelola segala aspek yang berkaitan sumber daya manusia di perusahaannya. Dari bebrbagi uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Information System* PT. Kaltim Parna Industri adalah sistem informasi yang berkualitas dengan berbagai fungsi dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan. Data yang dimasukkan akan disimpan bagian dalam tata keragaman yang terjamin. Hal ini muncul mulai sejak laporan yang tidak berujung pada hilangnya fakta pada sistem informasi. Selain untuk mempermudah kegiatan mereka, bukti lain mengapa pegawai menggunakan sistem informasi adalah fasilitas dan fleksibilitas yang diberikan oleh sistem. Dari data yang didapatkan, adanya keluhan atau kendala yang dialami oleh karyawan terkait perizinan yang hendak dilakukan di dalam sistem ini mempunyai jarak yang berjenjang sehingga proses yang dibutuhkan menjadi lama. Hal ini disebabkan oleh belum adanya kebijakan alternatif yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Selain itu, sistem ini bergantung pada lingkungan yang mempunyai sinyal yang kurang memadai dimana beberapa departemen mempunyai kendala dimana beberapa tempat di lingkungan perusahaan tidak mendukung. Hal ini disebabkan oleh lingkungan perusahaan berada di kawasan pabrik yang memiliki beberapa area yang memiliki sensitivitas tinggi.

Pada penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian (manusia, organisasi, teknologi) model HOT-Fit dengan menggunakan model DeLone & Mclean [4] untuk mengevaluasi keberhasilan sistem informasi, Dimungkinkan untuk memperoleh evaluasi keefektifan pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia oleh pegiat bagian dalam kaitannya dengan keperluan pegiat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan PT. Kaltim Parna Industri, terkhusus kepada Bapak Akhmad Suryo Puguh, Ibu Theodora Nathalia, Mbak Rose Diana Rahel Sianturi, dan Mbak Susana Afrianti yang telah memberi dukungan yang membantu pelaksanaan penelitian dan atau penulisan artikel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Patel, J. (2015). Understanding Human Resource Information Systems and Importance in Organizations. *Journal of Research In Management & Technology*, 4(4), 11-19.
- [2] Gill, J., dan Johnson, P. (2010). *Research Methods of Managers* (4th ed.). Sage Publications Limited.
- [3] Muslimin, H. I., dan Nugroho, E. (2017). An Evaluation Model Using Perceived User

- Technology Organization Fit Variable for Evaluating the Success of Information Systems. *Scientific Journal of Informatics*, 4(2), 86-94.
- [4] Delone, W. dan McLean, E. (2003, April). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems*.
- [5] Yusof, M. M., Kuljis, J., Papazafeiropoulou, A., dan Stergioulas, L. K. (2008). An evaluation framework for Health Information Systems: human, organization and technology-fit factors (HOT-fit). *International Journal of Medical Informatics*, 77(6), 386-396.
- [6] Sarlan, A., Ahmad, W. F., dan Ahmad, R. B. (2010). Conceptual Information System Success Model for Small and Medium Enterprise Clinic Information System. *Conference Paper*, 1142-1146.
- [7] Kodarisman, R dan Nugroho, E, (2016). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Pemerintah Kota Bogor. *Jurnal Nasional Teknik Elektro dan Teknologi Informasi (JNTETI)*, 2(2), 24-32.
- [8] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [9] Diana dan Kurniawan (2014). Evaluasi Penerimaan Kinerja Human Resource Information System Universitas Bina Darma. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 16(2), 71-80
- [10] Soegiharto. (2001). Influence Factors Affecting the performance of Accounting Information System. *Gajah Mada International Journal of Business*, 3(2), 177-202.
- [11] Chloe, J. M. (1996). The Relationship Among Performance of Accounting Information Systems, Influence Factor, and Evolution Level of Information Systems. *Journal of Management Information System/Spring*, 12(4), 215-239.
- [12] Albarda (2006). Strategi Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Tata Kelola Organisasi (IT-Governance). *Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Indonesia* (hal. 52-56). Bandung: Institut Teknologi Bandung.