ABSTRACT

This research was aimed to analyze the influence of HRIS implementation toward employees' performance at PT Garuda Food. 41 employees were participated in this study by using survey method. Data were analyzed with regression, in which HRIS implementation as independent variable and employee's performance as dependent variable. The results showed that:

1. The implementation of HRIS had helped employees in acomplishing works in HR area faster, easier, and on-time. The highest indicator was speed, that is the existence of HRIS benefit perceived by employees was the quickness in acomplishing HR tasks.
2. The level of employee's performance measured with time standard, productivity, cost, quality and behavior showed that employees performance was in high level. Time performance dimension was the highest level of performance compared to other four dimensions.
3. The aplication of HRIS had relationship and influence toward employees' performance measured with time dimension, productivity and quality. In other words, the better HRIS implementation, the better quickness, productivity and work quality of HR Department employees at PT Garuda Food.

Based on the results, suggestions can be stated as follow:

1. The efectiveness of HRIS should be controlled in order to improve employees' performance.
2. To improve HRIS performance in order to enhance employees' performance so that obtained information can be more accurate, faster, and on-time.
3. To consider input from employees regarding HRIS application so that it comply with hope and needs of employees.
4. Employees' performance should be measured with HRIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

ABSTRAK

Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan HRIS terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Food dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada 41 karyawan pada Departemen SDM PT Garuda Food. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi, dimana penerapan HRIS sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian dihasilkan bahwa:

1. Keberadaan HRIS telah membantu karyawan dalam mempercepat, mempermudah dan ketepatan waktu pekerjaan di bidang SDM. Indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah kecepatan, artinya keberadaan HRIS yang paling besar dirasakan manfaatnya bagi karyawan adalah dalam hal kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan kepersonaliaan.
2. Tingkat kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standar waktu, produktivitas, biaya, kualitas dan perilaku memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi tingkat kinerja yang tinggi, dengan dimensi kinerja waktu merupakan tingkat kinerja yang tertinggi dibandingkan keempat dimensi kinerja lainnya.
3. Keberadaan aplikasi HRIS memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan dimensi waktu, produktivitas dan kualitas. Artinya semakin baik penerapan HRIS maka akan berpengaruh pada kecepatan, produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan Departemen SDM Garuda Food.

Berdasarkan hasil di atas saran yang dapat diberikan kan kepada perusahaan adalah:

1. Selalu memantau efektivitas keberadaan HRIS dalam menunjang kinerja karyawan;
2. Meningkatkan performance HRIS dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga informasi yang dihasilkan menjadi cepat, akurat dan tepat waktu.
3. Selalu menggali masukan dari karyawan atas keberadaan aplikasi HRIS sehingga keberadaan aplikasi tersebut dapat sesuai dengan harapan atau keinginan karyawan dalam mendukung pekerjaan mereka.
4. Perlunya dilakukan pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan HRIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

KATA PENGANTAR

Assalamu' Alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tesis dengan judul **"***PENGARUH PENERAPAN HRIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA HR DEPARTEMENT PADA PT GARUDAFOOD COATED PEANUT DIVISION*". telah dapat diselesaikan tanpa adanya rintangan yang berarti.

Tesis ini dibuat untuk melengkapai dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan guna mencapai gelar Sarjana Strata 2 (S-2) pada Program Pasca Sarjana Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta dan tesis ini dapat diselesaikan berkat kerja sama dan dorongan dari berbagai pihak.

Dalam penyusunan tesis ini telah banyak mendapatkan bantuan dari semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Suharyadi Ms, selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta;
2. Ibu Dr Ir. Mustika. S. Purwanegara MSc, selaku Ketua Program Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta;
3. Endi Rekarti SE. ME, selaku Sekretaris Program Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta;
4. Bapak Ir. Dana Santoso, M.Eng.Sc., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Program Pasca sarjana Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta;
5. Orang tua tercinta, Bpk. Sukatno Kadaryanto dan Ibu Arsyanti yang senantiasa mencurahkan kasih sayangnya.

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

6. Istri Tercinta Reni Marliyani yang selalu setia dan memberikan semangat serta dorongan sehingga selesainya penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang memb v demi kesempurnaan tesis ini dapat diterima dengan senang hati dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Akhirnya semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal sesuai dengan kebaikan Bapak/Ibu/saudara, Amin.

Wassalamu' Alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Oktober 2006

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
ABSTRACT iii
ABSTRAK iv
LEMBAR PENGESAHAN v
PERNYATAAN vi
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 2
C. Maksud dan Tujuan 3
D. Kegunaan Penulisan 3

BAB II. KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 5
A. Kajian Pustaka 5
1 Sistem Informasi Manajemen 5
2 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia 13
B. Sumber Daya Manusia 21
C. Kinerja 25

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 34
A. Objek Penelitian 34
B. Metode Penelitian..... 34
C. Definisi Operasional..... 35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 36
E. Teknik Pengumpulan Data..... 36
F. Metode Analisa Data..... 37

BAB IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN..... 40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 40
B. Hasil Penelitian 61

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN..... 74
A. Kesimpulan 74
B. Saran..... 75

DAFTAR PUSTAKA 77

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

4.1. Perbandingan Antara Sistem Konvensional Dengan HRIS 47

4.2. Periode Informasi Berdasarkan Tingkatan Manajerial 48

4.3. Definisi Proses setting formula kesehatan secara Manual ……. 52

4.4. Persentase Jenis Kelamin Responden 61

4.5. Persentase Kelompok Usia Responden..... 62

4.6. Persentase Status Perkawinan Responden 62

4.7. Persentase Lama Bekerja Responden..... 63

4.8. Persentase Tingkat Pendidikan Responden..... 63

4.9. Penerapan HRIS 65

4.10 Dimensi *Time Standards* 66

4.11 Dimensi *Productivity Standards* 67

4.12 Dimensi *Cost Standards*..... 68

4.13 Dimensi *Quality Standards* 69

4.14 Dimensi *Behavioral Standards* 69

4.15 Koefisien Korelasi dan Determinasi 71

4.16 Koefisien dan Persamaan Regresi 72

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Hirarki Data 8

4.1 Kerangka Pengembangan SDM Perusahaan..... 41

4.2 Lingkup HRIS 42

4.3 Kerangka Kerja HRIS 43

4.4 Kebutuhan Informasi HRIS..... 43

4.5 Pengembangan HRIS 44

4.6 Siklus Aktivitas MSDM..... 46

4.7 Proses Klaim Biaya Kesehatan …… 54

4.8 Customization Summary …….. 57

4.9 Penambahan kolom NPP …… 58

4.10 Penambahan jenis reminder …… 58

4.11 Penambahan warning message "Out Of Salary Range". ……. 59

4.12 Penambahan warning message "Check Miscellaneous Benefit Info before Termination Process" …… 59

4.13 Employee Clocking …… 60

4.14 Jam Overtime Real …… … 60

4.15 Mass Employee Work Order/SPKL Massal …… 61

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng

DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Pengolahan Data SPSS
2. Tampilan Aplikasi HRIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://lib.mercubuana.ac.id/id
Menteng