



6.69%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 25 JAN 2025, 4:11 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.15% **CHANGED TEXT** 6.53% **QUOTES** 0.14%

Report #24531141

34 1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Teknologi informasi telah mengalami transformasi secara signifikan dan dengan tingkat perubahan yang cepat. Berdasarkan data laporan yang dipublikasikan oleh International Telecommunication Union (ITU) bahwa Indonesia menempati peringkat ke-6 ASEAN sebagai pembangunan teknologi informasi tercepat dan terbaik, perihal ini ditulis dalam laporan data Measuring Digital Development (MDD) pada pelaksanaan ICT Development Index 2023. Perkembangan teknologi tidak hanya berfokus pada satu bagian saja, namun teknologi berkembang secara merata dalam berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, hingga bidang Sumber Daya Manusia (SDM) pada industri. Teknologi informasi juga memberikan dampak signifikan terhadap perusahaan, salah satunya membantu menciptakan inovasi teknologi perangkat lunak yang dapat mendukung berbagai fungsi bisnis. Perangkat lunak berbasis sistem informasi yang digunakan hampir seluruh industri di Indonesia salah satunya adalah penggunaan perangkat lunak Human Resource Information System (HRIS). **49** Dalam lingkup bisnis dan dunia pekerjaan, salah satu hal faktor penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan buku Human Resource Management yang ditulis oleh Garry Dessler (2020) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sekumpulan individu yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, yang bekerja dalam organisasi, dan memberikan kontribusi penuh melalui keterampilan,

pengetahuan, serta kemampuan dalam mencapai tujuan atau visi dan misi organisasi. Dessler juga menekankan bahwa SDM adalah faktor yang perlu dikelola dengan baik untuk mewujudkan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi antar organisasi. SDM dalam organisasi atau perusahaan harus dikelola dengan baik, tepat, akurat untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dengan cara menganalisis dan menemukan potensial masing-masing individu. Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh bagian atau unit Human Capital Departement , Human Resource Management Departement atau Personalia dan lain-lain. Seiring berkembangnya teknologi informasi yang terus-menerus berkembang secara signifikan, melahirkan banyaknya teknologi informasi sehingga banyaknya permintaan penggunaan teknologi informasi untuk dapat membantu mempermudah dan mempercepat proses atau suatu kegiatan. Dalam perusahaan atau organisasi, penggunaan teknologi informasi adalah kebutuhan yang sudah melekat dalam pekerjaan karena teknologi informasi dinilai sangat efisien dan efektif untuk digunakan. Salah satu perkembangan teknologi informasi yang berkembang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi atau perusahaan adalah penggabungan antara teknologi informasi dengan Human Resource Management (HRM) adalah penggunaan Human Resource Information System (HRIS). Teknologi informasi HRIS merupakan sistem yang melakukan integrasi serta memiliki hubungan atau berkaitan dengan data

dan proses seluruh kebutuhan yang diperlukan terkait dengan HRIS seperti data karyawan, pelatihan, analisis pengembangan karyawan, rekrutmen, administrasi, serta pengembangan ke dalam satu platform yang terkomputerisasi (Hijrasil, 2023). Manfaat dari penggunaan HRIS dalam pengelolaan SDM ini sangat berguna dalam mempercepat proses pengambilan keputusan dan efisiensi operasional yang berkaitan dengan SDM. **6** Dengan HRIS, data karyawan dapat dikelola secara terpusat dan otomatis, yang mengurangi kemungkinan kesalahan manusia. Selain itu, Human Resource Information Systems membantu organisasi untuk memastikan kepatuhan dengan berbagai regulasi ketenagakerjaan dengan menyediakan pelaporan yang akurat dan otomatis (Dara, 2021). PT. XYZ yang telah berdiri sejak bulan april tahun 2001 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit atau sering dikenal sebagai Palm Oil Plantation company . Sebagai perusahaan nasional, PT. XYZ terlibat dalam budidaya dan pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini terlibat dalam berbagai aktivitas, mulai dari budidaya kelapa sawit, pengolahan minyak sawit, hingga distribusi produk turunan kelapa sawit, seperti minyak goreng, biofuel, dan produk lainnya. Salah satu satuan kerja yang terdapat pada PT. XYZ adalah Human Resource Management (HRM). Unit HRM memiliki tugas utama yaitu mengelola operasional PT. XYZ yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun tugas utama unit kerja HRM meliputi pengelolaan administrasi karyawan, key performance indicator , rekrutmen, penggajian, kompensasi, pengelolaan kehadiran karyawan, hingga mengadakan pelatihan karyawan. Human Resource Management (HRM) PT. XYZ memiliki jobdesc yang dibagi ke dalam beberapa regional dalam mengelola SDM PT. XYZ karena perusahaan PT. XYZ memiliki cabang yang tersebar di beberapa daerah. Masing-masing karyawan yang ditugaskan mengatur berdasarkan regional yang telah disepakati, maka karyawan tersebut akan fokus pada regional mereka dalam melakukan pengelolaan administrasi karyawan, penggajian, pengelolaan data absensi, key performance indicator, rekrutmen, hingga pelatihan karyawan. PT XYZ memiliki 19,883 karyawan per data 31

Desember 2024 yang tersebar di berbagai lokasi pengelolaan kelapa sawit dan pusat, dan hal ini tentunya membutuhkan koordinasi yang lebih rumit. Proses seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja, dan sistem penggajian menjadi indikator utama kompleksitas PT. XYZ. Selain itu, PT. XYZ adalah salah satu perusahaan yang menerapkan teknologi informasi untuk membantu mengatur, mengelola, mengimplementasi secara keseluruhan untuk mempermudah proses bisnisnya guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta meningkatkan 2 produktivitas. Teknologi informasi yang digunakan oleh PT. XYZ dalam mengelola keseluruhan SDM adalah menggunakan HRIS yang digunakan oleh Human Resource Management (HRM). PT. XYZ mulai menggunakan Human Resource Information Systems sejak tahun 2008, namun penggunaan Human Resource Information Systems secara keseluruhan dimulai sejak 2021. Maka dari itu, sangat penting diperlukan untuk memahami penggunaan HRIS agar dapat mengetahui keberhasilan implementasi HRIS dalam lingkup Human Resource Management (HRM). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Ibu E (inisial) yang merupakan salah satu pengguna HRIS PT. XYZ, fakta yang ditemukan adalah belum pernah adanya penelitian terhadap sistem HRIS. Sehingga hal ini menandakan bahwa belum diketahui apakah HRIS PT. XYZ sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan HRM PT. XYZ. Keberhasilan implementasi HRIS ini dapat dilihat dari kepuasan pengguna HRIS yang menggunakannya. Dengan tingkat kompleksitas dalam mengelola SDM PT. XYZ, diperlukannya sistem yang baik dengan kesiapan yang matang. Oleh karena itu, tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengidentifikasi mengenai kepuasan pengguna akhir pada Human Resource Management (HRM) terhadap HRIS yang digunakan di PT. XYZ. Penelitian bertujuan dilakukan untuk mengetahui secara keseluruhan terhadap sistem, kemudahan, kelengkapan informasi, kesiapan sistem, hingga format sistem apakah sistem HRIS PT. XYZ sesuai dengan kebutuhan pengguna dengan diukur terhadap end-user satisfaction. Analisis kepuasan pengguna dari HRM PT. XYZ terhadap HRIS penting dilakukan untuk mengetahui HRIS baik

digunakan atau tidak. Peneliti memfokuskan pada kepuasan pengguna melalui penilaian subjektif terhadap sistem HRIS yang digunakan. Pendekatan atau metode yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian skripsi yang digunakan untuk menganalisis kepuasan pengguna adalah model atau pendekatan menggunakan End-User Computing Satisfaction (EUCS) . Dengan melalui metode ini, menjadikan untuk lebih memahami mengenai penerimaan penggunaan sehingga dapat mengetahui tingkat kepuasan pengguna. Berdasarkan penjelasan atau uraian pada latar belakang penelitian skripsi di atas, maka peneliti berkeinginan atau berminat memilih untuk melakukan dan melakukan penelitian dan memperoleh judul penelitian “ANALISIS KEPUASAN PENGGUNA HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS PT. XYZ DENGAN METODE END-USER COMPUTING SATISFACTION

1 10 1.2 Identifikasi Masalah Masalah-masalah telah diidentifikasi dalam bahan penelitian ini berdasarkan konteks masalah yang sudah dijabarkan pada latar belakang penelitian skripsi mengenai analisis kepuasan pengguna HRIS dengan metode EUCS, maka diperoleh identifikasi masalah pada bahan penelitian ini. 1. Tidak dapat mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh tingkat kepuasan pengguna akhir sehingga PT. XYZ belum mengetahui apakah pengguna Human Resource Information Systems sudah merasa puas atau belum terhadap Human Resource Information Systems yang digunakan. 2. Belum diketahui apa saja yang perlu dikembangkan dan dipertahankan terhadap kualitas aplikasi Human Resource Information Systems PT. XYZ. 1.3 Rumusan Masalah Melalui pemahaman terhadap konteks permasalahan atau latar belakang penelitian skripsi yang telah dijabarkan sebelumnya, maka permasalahan utama terkait penelitian ini dapat dirumuskan adalah bagaimana analisis kepuasan pengguna Human Resource Information Systems PT. XYZ dengan metode End-User Computing Satisfaction (EUCS)? **23 24 60** 1.4 Batasan Masalah dan Ruang Lingkup 1.4 1 Batasan Masalah Batasan masalah dibuat dan digunakan sebagai acuan agar penelitian lebih terfokus pada pembahasan penelitian skripsi ini serta tidak meluas dari pembahasan yang dibahas, penelitian ini dibatasi oleh : 1. Penelitian melakukan analisis kepuasan pengguna Human Resource Information Systems PT. XYZ

dengan metode End-User Computing Satisfaction (EUCS) 2. Penelitian melakukan analisis kepuasan pengguna akhir Human Resource Information Systems PT. XYZ yang memfokuskan pada sisi admin atau pengguna di satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) 3. Penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode pengambilan populasi dengan jenis sampel total yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. 4. Penelitian ini memfokuskan pada aspek penelitian user satisfaction atau 3 kepuasan pengguna (admin) pengguna HRIS PT. XYZ. 1.4.2 Ruang Lingkup Selain batasan masalah, terdapat ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup dibuat agar penelitian menggunakan ruang lingkup penelitian yang telah ditentukan. 1. Objek dalam penelitian ini adalah sistem atau aplikasi Human Resource Information Systems di PT. XYZ 2. Sampel pada penelitian adalah pengguna admin Human Resource Information Systems di PT. XYZ

1.5 Tujuan Penelitian Terdapat tujuan penelitian yang diperoleh pada penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian yang akan diperoleh adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui hasil analisis dari kepuasan pengguna Human Resource Information Systems (HRIS) di PT. XYZ. 2. Untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan Human Resource Information Systems (HRIS) di PT. XYZ melalui analisis metode EUCS dalam konteks kepuasan pengguna akhir. 3. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas Human Resource Information Systems (HRIS) di PT. XYZ menggunakan metode EUCS

Manfaat Penelitian Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penelitian ini

memiliki manfaat dalam berupa secara manfaat teoritis maupun manfaat praktis. 1.

Manfaat Teoritis Manfaat penelitian ini melalui bentuk secara teoritis mampu menyajikan serta memberikan kontribusi dalam pengembangan dan memajukan ilmu pengetahuan di bidang teknologi informasi/sistem informasi, khususnya di bidang pengetahuan terkait analisis kepuasan pengguna akhir HRIS dengan menggunakan pendekatan EUCS. 2. Manfaat praktis Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini, sebagai berikut : a. Bagi Pembaca, bermanfaat sebagai bentuk dari referensi atau titik awal untuk

studi lebih lanjut pada penelitian yang berkaitan dengan kepuasan pengguna b. Bagi perusahaan, bermanfaat sebagai bentuk untuk meningkatkan wawasan mengenai kepuasan pengguna serta dapat membantu untuk meningkatkan kualitas sistem secara keseluruhan sehingga HRIS dapat lebih efektif

mendukung operasional di perusahaan. c. Bagi peneliti, bermanfaat sebagai pembelajaran untuk memperoleh perluasan teori dan menambah wawasan terhadap kepuasan pengguna khususnya sistem HRIS. 1.7 Sistematika

Penulisan Dalam melakukan menyusun penelitian ini, dibuat sistematika penulisan agar pembahasan penelitian skripsi ini pada masing-masing bab atau sub-bab penelitian tidak membahas hal-hal yang tidak memiliki kaitannya dengan bab yang dibahas. Maka dari itu, pada sistematika penulisan ini berisi aturan dan batasan terkait hal-hal yang dalam penelitian ini.

2 BAB 1 PENDAHULUAN Latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh dari penelitian, dan penulisan sistematika yang sesuai dengan judul penelitian semuanya dicakup oleh penulis dalam bab pendahuluan penelitian ini. Semua bagian ini telah diperbarui untuk

mencerminkan judul penelitian dan dijelaskan secara menyeluruh. BAB 2 LANDASAN TEORI Penulis membahas teori-teori fundamental, studi-studi terdahulu, pendapat-pendapat profesional, dan topik-topik lain dalam bagian tinjauan pustaka dari studi ini. Ini termasuk fakta-fakta,

hipotesis-hipotesis, konsep-konsep, hingga 4 pendekatan yang dilakukan guna mendukung latar belakang permasalahan, rumusan masalah, cara pendekatan yang hendak dilakukan, dan hal-hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan pembahasan. Landasan teori membahas teori-teori untuk

membahas pada hasil penelitian dan pembahasan penelitian dalam. BAB 3

METODE PENELITIAN Peneliti membahas berbagai aspek penelitian dalam bab metode penelitian.

33 Adapun pembahasan pada bab ini meliputi informasi tentang metode penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, dan objek penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan termasuk kuesioner dan penggunaan skala likert untuk memperoleh data kuesioner,

serta metode analisis data yang mencakup uji instrumen, analisis demografi, dan analisis tanggapan responden.. BAB 4 HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN Dalam bab hasil dan analisis penelitian pada penelitian ini, penulis memuat berdasarkan konsep atau indikator yang telah ditentukan dengan melakukan perimbangan kajian literatur serta metode penelitian dan pengumpulan data. Data yang tercantum dalam bab hasil dan analisis penelitian ini adalah berupa data yang dikumpulkan berdasarkan data primer yaitu data-data kuesioner, data statistik, dan data sekunder eskternal yang selaras dengan analisis yang dibahas. Pada bab ini, semua rumusan masalah dituangkan dan dilakukan analisis secara mendalam berdasarkan hasil pengumpulan data BAB 5 PENUTUP Pada bab hasil dan analisis penelitian ini, penulis menyajikan kesimpulan akhir serta memberikan saran berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan dan saran tersebut disusun dengan mengacu pada hasil pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya oleh peneliti. 59 5 BAB II

TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Teori Dasar 2.1 1 Sistem Informasi Sesuai dengan buku Fithrie Soufitri yang berjudul Konsep Sistem Informasi mendefinisikan bahwa sistem adalah elemen-elemen atau subsistem yang bertolak belakang namun saling bergantung sehingga antara keduanya saling berinteraksi dan memiliki tujuan atau capaian yang sama ingin diperoleh (Fithrie, 2023). Sedangkan, menurut buku Sistem Informasi Management yang ditulis oleh Onong Uchjana Effendy pada tahun 1989 mengatakan bahwa sistem dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang meliputi tiga tahapan yaitu input , proses, dan output (Fithrie, 2023). Selain itu, sistem secara umum memiliki ciri-ciri utama yang terdiri dari memiliki komponen, saling berhubungan, memiliki tujuan, dan memiliki batasan. Sedangkan, informasi didefinisikan sebagai sekumpulan data yang bersifat faktual dan data dikelola atau diolah menjadi yang dapat berguna bagi penerima seperti menambah wawasan dan mencapai yang ingin diwujudkan (Koniyo, 2007:7). Selanjutnya, data yang telah ditransformasikan sehingga lebih bermakna dan bermanfaat bagi penerimanya dan menggambarkan kejadian

sebenarnya yang dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi keputusan disebut sebagai informasi (Jogiyanto, 2005). Secara umum, informasi merupakan hasil pengolahan data yang memiliki arti, bermanfaat bagi penerimanya, dan digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan. Informasi memberikan gambaran mengenai kondisi atau kejadian yang nyata dan relevan. Sekelompok bagian yang saling berkaitan, saling bekerja sama dalam mengelola, memproses, melakukan menyimpan, dan mendistribusikan data yang diperoleh untuk membantu pelaksanaan tugas atau proses pengambilan keputusan dikenal sebagai sistem informasi. Komponen-komponen yang menjadi bagian dari sistem informasi meliputi komponen input, model, basis data, kontrol, output, serta teknologi (Elisabet, 2017). Secara umum, dapat dikatakan sistem informasi merupakan sekumpulan baik berupa data, proses, hingga teknologi informasi yang saling bekerja sama dalam melakukan pengumpulan komponen, memproses, memelihara, menyimpan, serta mendistribusikan informasi yang berguna untuk manajemen, pengendalian, dan pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi.

2.1.2 Kepuasan Pengguna Berdasarkan pengertian yang tertuang pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepuasan diartikan sebagai "perihal puas; rasa puas, di mana "puas" merujuk pada perasaan senang, lega, atau cukup yang dirasakan seseorang ketika keinginan, kebutuhan, atau harapannya terpenuhi. Sementara itu, KBBI mendefinisikan pengguna sebagai seseorang yang menggunakan sesuatu; pemakai. Dalam konteks teknologi atau sistem informasi, istilah "pengguna" mengacu pada individu atau kelompok yang memanfaatkan perangkat, sistem, produk, atau layanan tertentu. Oleh karena itu, secara umum, kepuasan pengguna dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami pengguna saat menggunakan suatu produk, layanan, atau sistem, berdasarkan seberapa baik produk, layanan, atau sistem dapat mengakomodasi kebutuhan dan ekspektasi konsumen atau pengguna akhir. Selain itu, menurut McLean (1992), kepuasan pengguna dalam konteks sistem informasi dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan yang dirasakan pengguna berdasarkan pengalaman mereka saat menggunakan sistem informasi. Sistem

informasi terhadap pengguna atau pengalaman pengguna akhir memegang peran penting dalam berbagai konteks, seperti perangkat lunak, sistem informasi, dan layanan pelanggan, karena berhubungan langsung dengan kesuksesan penerapan teknologi atau layanan tersebut, serta loyalitas pengguna terhadapnya. Pengukuran kepuasan pengguna memiliki fungsi utama untuk mengevaluasi kinerja produk atau layanan, membantu mengidentifikasi aspek-aspek yang memerlukan perbaikan, dan mendeteksi potensi masalah atau ketidakpuasan pengguna. Berdasarkan berbagai definisi dan penjelasan mengenai kepuasan pengguna atau user satisfaction, dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman pengguna pada kepuasan pengguna akhir adalah tingkat kepuasan yang muncul berdasarkan penilaian pengguna terhadap sejauh mana suatu produk, layanan, atau sistem mampu memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, pengukuran kepuasan pengguna juga berfungsi untuk mengidentifikasi kekurangan pada produk, layanan, atau sistem yang disediakan.

2.1.3 Manajemen Personalia / Human Resource Management

Secara etimologi berdasarkan bahasa Prancis “*ménagement*”, manajemen memiliki makna pengaturan, pengelolaan, atau proses dalam mengendalikan sesuatu. Sedangkan, personalia berasal dari kata latin “*persona*” yang berarti individu. Manajemen dapat diartikan sebagai cara untuk mengatur serta mengelola suatu bentuk aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai hasil akhir yang diharapkan (Didin, 2024). Sedangkan, personalia dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan anggota yang bekerja dalam suatu kumpulan, organisasi atau perusahaan yang memiliki kepentingan untuk mencapai target yang sudah ditentukan sebagai bentuk kebutuhan perusahaan (Nurul, 2024). Dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah suatu bagian dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola, memproses, mengatur, serta mengendalikan berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan atau SDM. Definisi lain dari manajemen personalia atau manajemen SDM dalam organisasi lebih sering disebut sebagai Human Resource Management Departement (HRM), Human Capital

Departement , atau Human Resource Development (HRD). Menurut Cherrington (1995, p. 11) fungsi dari manajemen personalia terdiri dari: 1. Karyawan (Employment) Fungsi employment bertujuan untuk merencanakan, merekrut, dan menyeleksi calon SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, fungsi ini juga mencakup penetapan penempatan calon karyawan pada posisi yang tepat, serta menentukan jumlah dan kualitas SDM yang sesuai dengan deskripsi, spesifikasi, kebutuhan, dan evaluasi dalam pelaksanaan manajemen personalia.. 2. Penilaian Kinerja (Performance Evaluation) Pada fungsi penilaian kerja (Performance Evaluation) bertujuan untuk melakukan penilaian, evaluasi, dan pengembangan yang selaras dan merujuk terhadap standar kinerja karyawan yang telah ditentukan guna menghasilkan kualitas kinerja yang baik. 3. Kompensasi (Compensation) Fungsi kompensasi/ reward berfungsi sebagai pemberian balas jasa terhadap untuk karyawan yang meliputi kenaikan gaji, gaji, bonus, insentif, pembagian keuntungan, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan sebagainya dengan menggunakan prinsip adil dan layak. Selain itu, fungsi dari manajemen personalia adalah bertanggung jawab dalam mengembangkan struktur penggajian yang memenuhi syarat sesuai peraturan yang berlaku 4. Pengembangan dan Pelatihan (Training and Development) Fungsi pengembangan dan pelatihan yang dijalankan oleh manajemen personalia adalah mampu mengembangkan dan menciptakan pelatihan dan pengembangan yang efektif sehingga terciptanya SDM yang berkualitas. Selain menciptakan pelatihan dan pengembangan, fungsi dari manajemen personalia adalah menyelesaikan permasalahan pengunduran diri karyawan hingga restrukturisasi perusahaan. 5. Relasi Karyawan (Employee Relation), Keamanan dan Kesehatan (Safety and Health), dan Personel Research . Fungsi relasi karyawan adalah untuk meningkatkan disiplin karyawan serta mengatasi keluhan sebagai bentuk upaya perlindungan karyawan. Fungsi keamanan dan kesehatan adalah untuk memberikan dan melaksanakan program keselamatan demi menciptakan kondisi yang sehat. Fungsi personel research untuk meningkatkan efektivitas perusahaan terhadap

masalah perindividu seperti keterlambatan hingga ketidakpuasan tenaga kerja.

2.1.4 Human Resource Information System (HRIS)

Human Resource Information Systems merupakan teknologi yang tergolong pada sistem informasi yang bertugas untuk mempermudah pengelolaan atau pengembangan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Sandora P, 2024:71) menyatakan bahwa teknologi informasi HRIS adalah sebuah teknologi yang dapat digunakan untuk mengotomatisasi dalam mengelola informasi seputar SDM sehingga dapat menyederhanakan pekerjaan mulai dari proses rekrutmen hingga manajemen kerja. (Yuswanto, 2024:115). Penggunaan dari Human Resource Information Systems dimanfaatkan oleh bagian manajemen personalia/ Human Capital/ Human Resource Management dalam suatu organisasi untuk membantu mengotomatisasi administrasi employee sehingga meningkatkan efisiensi dan mampu mengintegrasikan berbagai fungsi seperti rekrutmen, manajemen kinerja, pelatihan, penggajian, administrasi tunjangan, dan pelacakan kehadiran dalam satu platform terpusat yang mudah diakses. Tahun 1960-an merupakan tahun yang menjadi awal mula dikembangkannya teknologi informasi HRIS. Sejarah singkatnya, Human Resource Information System atau yang disingkat HRIS ini pertama kali digunakan untuk mengelola data secara manual dan hanya mencakup isi data pribadi karyawan dan penggajian saja. Namun, dengan perkembangan teknologi yang berkembang secara signifikan, teknologi HRIS mengalami peningkatan secara berkala. Kemampuan HRIS saat ini mampu diintegrasikan dengan berbagai sistem yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Selain itu, penerapan Artificial Intelligence (AI), data penerapan cloud computing, hingga data analytics berperan menambah nilai fungsionalitas terhadap HRIS. Penggunaan HRIS memiliki banyak keuntungan pada perusahaan yang menggunakannya seperti menciptakan efisiensi operasional, akurasi data, aksesibilitas, serta peningkatan keputusan strategis. HRIS mengotomatiskan banyak tugas administratif, mengurangi beban kerja manual, resiko kesalahan data akibat entri manual dapat dikurangi, mampu Menyediakan akses yang cepat dan praktis untuk informasi SDM, membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, hingga mampu

menghasilkan data untuk menganalisis tren dalam pengembangan SDM. 2.1 9 5 End-User

Computing Satisfaction (EUCS) Menurut Pujana (2023: 59), End-User Computing Satisfaction (EUCS) didefinisikan sebagai metode atau teknik yang membandingkan harapan pengguna terhadap sistem informasi yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna akhir. Selain itu, EUCS berfokus pada bagaimana pengguna menilai kinerja, kegunaan, dan manfaat dari sistem tersebut dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna.

Metode atau pendekatan EUCS yang diperkenalkan sejak tahun 1988 oleh Doll dan Torkzadeh yang sampai saat ini masih digunakan sebagai salah satu metode untuk mengukur kepuasan pengguna akhir. Tujuan EUCS salah satunya adalah untuk mengidentifikasi seberapa baik sistem komputasi atau aplikasi memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pengguna akhir William J.

Doll dan Gholamreza Torkzadeh (1988) mendefinisikan EUCS sebagai metode atau teknik penilaian subjektif untuk mengukur seberapa puas pengguna

akhir dengan sistem komputer yang digunakan. 3 5 7 8 27 EUCS mencakup lima dimensi utama, yaitu konten (content), akurasi (accuracy), format , kemudahan penggunaan (ease of use), dan ketepatan waktu (timeliness).

Berikut penjelasan dari lima variabel atau dimensi tersebut

berdasarkan penjelasan Doll dan Torkzadeh (1988) (Pujana, 2023): 1.

Variabel Content (Isi) Variabel content digunakan untuk menilai, mengukur, hingga mengevaluasi tingkat kepuasan pengguna berdasarkan relevansi, kelengkapan, dan kesesuaian informasi yang disajikan oleh sistem dengan kebutuhan pengguna. Dengan kata lain, jika variabel content dapat

menyediakan modul yang lengkap dan informasi yang menyeluruh, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan pengguna. 2. Variabel Accuracy

(Akurasi) Berdasarkan seberapa akurat sistem mengubah data masukan menjadi informasi, variabel accuracy difokuskan untuk menilai sejauh mana pengguna merasa puas. Saat sistem digunakan, penting untuk memeriksa apakah sistem dapat mengolah data input dan menghasilkan output yang sesuai.

Selain itu, 2 variabel accuracy dapat dievaluasi berdasarkan seberapa sering terjadinya kesalahan dalam pengelolaan data oleh sistem. 3.

Selain itu, 2 variabel accuracy dapat dievaluasi berdasarkan seberapa sering terjadinya kesalahan dalam pengelolaan data oleh sistem. 3.

Variabel Format Variabel format terkait dengan pengukuran kepuasan pengguna yang didasarkan pada estetika antarmuka, struktur, serta kejelasan informasi yang disajikan oleh sistem. Tujuannya adalah untuk mempermudah pengguna dalam berinteraksi dengan sistem dan meningkatkan efektivitas penggunaannya. 4. Variabel Ease of use (Kemudahan Pengguna)

Variabel Ease of Use digunakan untuk menilai kepuasan pengguna terkait dengan sejauh mana sistem mudah digunakan (user friendly). Hal ini dapat dievaluasi berdasarkan tingkat kemudahan sistem dalam melakukan input data, manajemen data, serta pencarian dan penyediaan informasi yang diperlukan oleh pengguna akhir. 5. Variabel Timeless (Ketepatan Waktu) Variabel timeliness digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana tingkat di mana sistem dapat segera menyampaikan atau menampilkan data dan informasi yang dibutuhkan pengguna. Penilaian ini dilakukan dengan mengamati ketepatan waktu sistem dalam memproses data secara real-time , yaitu sejauh mana sistem mampu mengolah data input dari pengguna dan langsung menghasilkan output tanpa adanya penundaan yang berarti. 2.1 15 16 28 39 6

SPSS SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah perangkat lunak untuk administrasi data dan analisis statistik. 18 35 SPSS banyak digunakan untuk menganalisis data kuantitatif dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk bisnis, pendidikan, kesehatan, dan penelitian sosial. SPSS versi 26 dari IBM digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan SPSS untuk analisis data dipandang mempermudah karena memiliki keunggulan seperti tampilan yang ramah pengguna, berbasis menu dan dialog yang memudahkan pemula. Selain itu, SPSS juga mendukung analisis dari data yang sederhana hingga data yang memiliki kompleksitas tinggi. Keunggulan lain dari SPSS adalah kemampuannya dalam mengelola data responden dengan jumlah minimal 30 responden (Singarimbun & Effendi, 2012). SPSS juga dapat digunakan untuk menganalisis kepuasan pengguna terhadap objek penelitian berdasarkan hasil responden atau tanggapan dari kuesioner yang dibagikan. 15 Uji validitas dan reliabilitas termasuk di antara prosedur atau langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Selain itu, perangkat

lunak ini juga memungkinkan perhitungan deviasi standar dan mean untuk mendukung interpretasi data yang lebih mendalam dan akurat. 3.2.2 Studi Literatur/ Tinjauan Studi Pada bagian ini membahas mengenai studi-studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. adapun studi dan penelitian-penelitian digunakan sebagai acuan atau pedoman dan disesuaikan berdasarkan topik dan isi yang berhubungan serta memiliki kaitan dengan penelitian ini. Peneliti menetapkan lima jurnal sebagai referensi dari penulisan ini. Berikut lima jurnal tersebut. 1. Jurnal yang berjudul "ANALISIS PENGUKURAN KEPUASAN PENGGUNA APLIKASI OVO MENGGUNAKAN METODE END-USER COMPUTING SATISFACTION (EUCS) ditulis oleh Lilis Darmawati dan Fitriyani, dipublikasikan dalam Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi dan Komputer Vol 12, No. 2 pada Januari 2022, halaman 34-42. Pendekatan EUCS yang mengkaji komponen konten, format, kemudahan penggunaan, ketepatan, dan ketepatan waktu dalam pengolahan data digunakan dalam publikasi ini untuk mengukur kepuasan pengguna terhadap aplikasi OVO. Sebanyak 100 pengguna OVO di Bandung berpartisipasi dalam studi deskriptif ini, yang menggunakan teknik random sampling. Temuan studi menunjukkan bahwa kepuasan pengguna akhir aplikasi OVO dipengaruhi secara positif oleh karakteristik konten, ketepatan waktu, ketepatan, dan kemudahan penggunaan. Di sisi lain, kepuasan pengguna akhir tidak dipengaruhi secara positif oleh variabel format. 7 Secara bersama-sama, konten, akurasi, format, ketepatan waktu, dan kemudahan penggunaan memiliki dampak keseluruhan sebesar 73,2% terhadap kepuasan pengguna akhir; sisanya sebesar 26,8% tidak diperhitungkan dalam elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan pengguna akhir. 8

2. Jurnal yang berjudul "ANALISIS KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP APLIKASI PEDULILINDUNGI MENGGUNAKAN METODE EUCS 2 ditulis oleh Widi Astuti dan Retno Waluyo, dipublikasikan dalam Jurnal Rekayasa Informasi Vol 11, No 1 pada April 2022. Analisis kepuasan mahasiswa terhadap aplikasi PeduliLindungi dibahas dalam jurnal ini. Kuesioner daring digunakan untuk mengumpulkan data dari 170 responden untuk penelitian ini. Pendekatan kuantitatif menggunakan prosedur sampel acak langsung merupakan metodologi penelitian

yang digunakan. Metode SEM-PLS digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan mahasiswa terhadap aplikasi PeduliLindungi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna aplikasi tersebut. 2 55 Hasil ini menunjukkan bahwa semua hipotesis

penelitian dapat diterima. 21 3. Jurnal yang berjudul 1 "ANALISIS KEPUASAN

MAHASISWA DENGAN METODE EUCS DALAM PENGGUNAAN SIASY FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

21 ditulis oleh Medyantiwi Rahmawita, Riswandi, Indria Maita, Zarnelly, dan Eki Saputra, dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah Rekayasa dan

Managemen Sistem Informasi Vol 8, No. 2 pada Agustus 2022. Kepuasan

pengguna pada situs web SIASY milik UIN Suska Riau dimuat dalam majalah ini. Dalam penelitian ini, 99 mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau turut berpartisipasi sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan prosedur pemilihan acak sederhana.

Metode SEM-PLS digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak satu pun dari kedua asumsi tersebut berdampak. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 52,4%, variabel konten berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna akhir, sedangkan variabel format dan akurasi tidak berpengaruh sama sekali. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 25,0%, variabel timeless juga berpengaruh positif, demikian pula variabel ease of use yang memiliki koefisien jalur sebesar 33,5%.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan pengguna akhir tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel format dan akurasi. 4. Jurnal yang berjudul "EVALUASI KEPUASAN PENGGUNA APLIKASI KAI ACCESS MENGGUNAKAN MODEL END-USER COMPUTING SATISFACTION (EUCS) ditulis oleh Aldyan Fanindya Nugraha, Arista Pratama, dan Asif Faruqi, dipublikasikan dalam Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM) Vol 3, No. 2 pada Mei 2024.

Pendekatan EUCS dan SEM PLS digunakan dalam publikasi ini untuk menilai kepuasan pengguna akhir terhadap aplikasi KAI ACCESS. Survei ini melibatkan 400 responden dan menggunakan metodologi kuantitatif dengan prosedur pengambilan sampel acak. Temuan menunjukkan bahwa, meskipun variabel akurasi tidak memengaruhi kepuasan pengguna akhir secara

signifikan, variabel konten memiliki dampak. Telah dibuktikan bahwa variabel format memiliki dampak terhadap kebahagiaan pengguna, sedangkan variabel timeless tidak memiliki dampak dan variabel format memiliki dampak. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan pengguna akhir tidak terpengaruh oleh faktor akurasi dan kemudahan penggunaan. 5. Jurnal berjudul “ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) MENGGUNAKAN METODE EUCS (STUDI KASUS ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA) ditulis oleh Rani Haryani, Dayan Singasari, dan Ismi Kaniawulan, dipublikasikan dalam Jurnal Teknologi Sistem Informasi Vol 3, No. 2 pada tahun 2022. Penelitian ini mengkaji variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan pengguna akhir terhadap sistem informasi TTP (Employee Income Supplement) dengan menggunakan teknik EUCS. TTP digunakan untuk memantau pembayaran tunjangan karyawan dan mengelola kinerja ASN. Sebanyak 379 4 responden berpartisipasi dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas berupa random sampling . Berdasarkan hasil penelitian, variabel konten memiliki pengaruh p-value sebesar 0,000 terhadap kepuasan pengguna pada hipotesis 1, pengaruh p-value sebesar 0,015 terhadap akurasi pada hipotesis 2, pengaruh p-value sebesar 0,000 terhadap format pada hipotesis 3, pengaruh p-value sebesar 0,1333 terhadap kemudahan penggunaan pada hipotesis 4, dan pengaruh p-value sebesar 0,000 terhadap timeless pada hipotesis 5. Masing-masing hipotesis memiliki tingkat kesalahan sebesar 5% 5 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Metode Penelitian Menurut Babbie (2010), metode penelitian adalah pendekatan yang terstruktur untuk memahami fenomena-fenomena di dunia ini melalui proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Sugiyono (2013), menyebutkan bahwa metode penelitian merupakan suatu pendekatan ilmiah secara rasional dalam pengumpulan informasi yang memiliki tujuan dan kelebihan tertentu. Proses ilmiah ini mengacu pada sifat-sifat ilmiah yang rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian ini mengaplikasikan metode deskriptif kuantitatif untuk mengumpulkan informasi

yang akan dianalisis, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna serta menganalisis kepuasan pengguna Human Resource Information Systems (HRIS) di PT. 61 XYZ menggunakan metode EUCS. Penelitian ini akan melalui berbagai tahap pengujian, dan hasil akhirnya akan dihitung menggunakan rumus, sehingga informasi yang diperoleh bersifat kuantitatif. 57 3.2

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ, sebuah perusahaan budidaya dan pemurnian minyak kelapa sawit. Perusahaan ini terlibat dalam berbagai proses, mulai dari budidaya kelapa sawit, pengolahan minyak sawit, hingga distribusi produk turunan kelapa sawit seperti minyak goreng, biofuel, dan produk lainnya. PT. XYZ memiliki berbagai kantor, termasuk kantor pusat dan kantor cabang, serta lebih dari 71 perkebunan (estate) dan 25 pabrik (mill) yang tersebar di sejumlah wilayah Indonesia, seperti baik di beberapa daerah Indonesia. Setiap cabang perusahaan memiliki departemen HRM yang bertugas untuk mengelola SDM di kantor cabang tersebut. PT. XYZ berlokasi di Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta. Dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu diperlukannya penentuan terhadap objek penelitian. Objek penelitian juga bisa diartikan sebagai entitas yang data atau informasinya dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan yang telah dirumuskan sebelumnya. “Nilai atau karakteristik suatu barang, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan yang peneliti putuskan harus diperiksa untuk menghasilkan temuan atau kesimpulan. merupakan sebuah pengertian yang dimaksud dengan objek penelitian oleh Sugiyono (2017:3). Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah Human Resource Information Systems (HRIS) yang digunakan dalam operasional HRM PT. XYZ.

3.3 Tahapan/Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian pada metode kuantitatif adalah alur dalam operasionalisasi terhadap metode penelitian dengan memperhatikan pada unsur-unsur dasar keilmuan (Murjani, 2022). Penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah atau prosedur yang dimulai dengan observasi dan studi literatur, diikuti dengan identifikasi permasalahan penelitian, Pembuatan instrumen kuesioner, pengumpulan informasi data kuesioner, analisis data

yang diperoleh, dan diakhiri dengan penyusunan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun berikut adalah penjelasan pada masing-masing alur/prosedur penelitian : 1. Memilih dan Mengidentifikasi Permasalahan Tahap pertama dalam penelitian ini adalah memilih dan mengidentifikasi permasalahan. Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai kepuasan pengguna terhadap Human Resource Information Systems (HRIS) . Ditemukan bahwa belum ada penelitian yang membahas kepuasan pengguna HRIS, sehingga belum diketahui apakah pengguna HRIS di unit kerja Human Resource Management (HRM) merasa puas dengan penggunaan HRIS. EUCS merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini, metode ini dipilih karena relevansi dan efektivitasnya dalam mengukur kepuasan pengguna melalui lima variabel, yaitu content, accuracy, format, ease of use, dan timeliness , serta keterkaitannya dengan kepuasan pengguna. 2. Studi Literatur langkah kedua dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka atau melakukan studi literatur yang bertujuan untuk mengumpulkan sumber-sumber penelitian yang relevan sebagai referensi dalam menyusun penelitian. **13** Sumber-sumber tersebut dapat berupa dokumen, buku, jurnal, artikel, atau referensi tertulis lainnya. Tujuan utama dari studi literatur adalah untuk memahami konsep-konsep temuan serta teori-teori yang berkaitan dengan topik, subjek, dan objek penelitian. Selain itu, studi literatur juga memberikan dasar teori dan referensi yang diperoleh dari pengalaman atau penelitian sebelumnya. 3. Kuesioner Penelitian 6 Tahap ketiga dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. **23** Pada tahap ini, kuesioner yang berisi 6 indikator pertanyaan disebarakan secara online melalui Google Form di unit kerja Human Resource Management. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang digunakan, di mana partisipan memilih jawaban mereka dari daftar kemungkinan atau pilihan yang sudah disediakan. **4 20** Kuesioner ini menggunakan skala likert yang terdiri dari opsi Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. **52** 4. Analisis Data Kuesioner Tahap keempat dalam penelitian ini adalah analisis data kuesioner. Pada aktivitas analisis ini, data kuesioner yang dikumpulkan diperiksa sesuai dengan kuantitas yang diperlukan. Data tersebut disimpan dalam Excel/

spreadsheet dan kemudian dianalisis memanfaatkan SPSS versi 26 untuk uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, analisis dilakukan berdasarkan hasil skala likert dari responden untuk menghitung persentase dan menentukan predikat atau interval untuk setiap variabel EUCS. 5.

Kesimpulan merupakan tahap kelima dalam penelitian ini. 46 Pada tahap ini, kesimpulan ditarik berdasarkan hasil data yang telah terkumpul dan dianalisis.

Bagian kesimpulan berisi jawaban terhadap pertanyaan penelitian, serta hubungan antara hasil penelitian dan tujuan awal. Selain itu, kesimpulan juga memberikan penutupan logis dari seluruh proses penelitian, membantu pembaca memahami apa yang telah dicapai, dan menjadi dasar untuk memberikan rekomendasi atau tindak lanjut penelitian. 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian Istilah "populasi" mengacu pada semua objek atau individu dengan karakteristik khusus yang dipilih untuk penelitian oleh peneliti. Populasi mencakup semua anggota dari kelompok yang relevan dengan penelitian.

22 Populasi, menurut Sugiyono (2013) adalah kategori generalisasi yang meliputi sekumpulan objek atau individu dengan kualitas dan ciri tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti. Oleh karena itu, dalam sebuah penelitian populasi tidak hanya meliputi item atau subjek tetapi juga semua elemen yang terkait dengan objek atau subjek tersebut.

(Sugiyono, 2016). Sebaliknya, sampel adalah bagian tertentu dari populasi yang dipilih untuk pemeriksaan pada penelitian. 18 51 Sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. 24 31 Menurut

Sugiyono (2013), Sampel adalah perwakilan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang diambil dengan cara yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus penelitian adalah pengguna Human Resource Information System (HRIS) pada PT. XYZ yang terdiri dari satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) atau bagian manajemen personalia dan satuan unit kerja yang berinteraksi dengan Human Resource Information Systems milik PT. 28 XYZ dengan berjumlah 30 orang. Lingkup modul yang terdapat pada HRIS PT. XYZ meliputi modul modul Payroll, modul HR Administration, modul Employee Management, modul time management

, dan modul system administration . Penggunaan Human Resource Information Systems hanya digunakan oleh satuan unit kerja HRM. Dengan demikian, dalam penelitian ini digunakan keseluruhan populasi, yang dikenal sebagai sampling total. Sampling total merupakan teknik pemilihan sampel yang diterapkan jika populasi penelitian ini memiliki jumlah yang relatif sedikit, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2016). Teknik ini sering disebut juga sebagai sensus. Maka dari itu, subjek penelitian dalam studi ini adalah seluruh populasi, yakni sebanyak 30 responden, yang merupakan karyawan dari unit kerja Human Resource Management (HRM) yang menggunakan Human Resource Information System s (HRIS). **41** Ukuran atau besaran sampel yang ideal untuk penelitian berkisar antara 30 hingga 500 responden (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, penelitian ini memilih jumlah responden pada batas minimum, yaitu 30 responden. Pada Tabel 3.1, ditampilkan jumlah pesebaran karyawan Human Resource (HR) PT. XYZ.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Satuan Unit HRM PT. XYZ Lokasi/Cabang

Jumlah Regional Office : JKT (Utama)	13
Regional Office : RUA (Teluk Siak)	1
Regional Office : KSP (Bebunga)	2
Regional Office : KTB (Hatantiring)	4
Sukamandang Estate	5
Gunung Aru Estate	1
Regional Office : RSS (Rantau Panjang)	2
Manggala Estate	1
Total	30

3.5 Instrumen Penelitian Menurut (Komang, 2020:4) instrumen penelitian merujuk pada alat atau perangkat yang dimanfaatkan oleh peneliti sebagai sarana pengumpulan data yang dibutuhkan bagi penelitian disebut instrumen penelitian. Instrumen ini bisa berupa kuesioner, observasi, wawancara, atau alat ukur lainnya yang dirancang untuk menilai variabel atau aspek tertentu. Kuesioner merupakan salah satu perangkat yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang telah disesuaikan dengan indikator yang ditentukan sebelumnya. **37** Salah satu jenis kuesioner adalah kuesioner tertutup, di mana responden memilih jawaban berdasarkan pilihan yang tersedia (Komang, 2024). Kuesioner tertutup dimanfaatkan oleh peneliti sebagai sarana pengumpulan data dari partisipan. Kuesioner tertutup

tersebut disebarikan secara online kepada karyawan di PT. XYZ. Instrumen penelitian kuantitatif pada kuesioner tertutup ini terdiri dari 2 halaman. Halaman pertama berisi informasi responden yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja di PT. XYZ, lama menggunakan HRIS, dan perangkat yang digunakan untuk mengakses HRIS. Halaman kedua berisi pertanyaan sesuai dengan indikator penelitian pada metode EUCS. Berikut uraian pertanyaan berdasarkan indikator pertanyaan disajikan pada Table 3.2, Tabel 3.3, dan Tabel 3.4. Tabel 3.2 Indikator Pertanyaan Model Variabel Kode Indikator Indikator Pertanyaan End-User Computing Satisfaction (EUCS) Isi (Content) CONT1 Kelengkapan Informasi Saya merasa puas dengan layanan HRIS karena informasi yang disajikan lengkap CONT2 Kualitas Menurut saya, aplikasi HRIS ini adalah salah satu aplikasi yang memiliki kualitas baik CONT3 Output Aplikasi HRIS memberikan hasil / output yang sesuai dalam memenuhi kebutuhan saya CONT4 Kesesuaian Sistem Berjalan Pengelolaan aplikasi HRIS sesuai dengan sistem yang berjalan Accuracy (Akurat) ACCR1 Keakuratan Aplikasi HRIS menghasilkan informasi yang akurat dan benar ACCR2 Kesesuaian Standar Aplikasi HRIS bekerja dan beroperasi sesuai dengan standar yang berlaku ACCR3 Kebenaran Informasi Aplikasi HRIS menghasilkan informasi yang dapat dipercaya ACCR4 Konsistensi Informasi Aplikasi yang dihasilkan HRIS memberikan informasi yang konsisten Format FORT1 Konsistensi Layout Aplikasi HRIS memiliki konsistensi layout Tabel 3.3 Indikator Pertanyaan (Lanjutan) Model Variabel Kode Indikator Indikator Pertanyaan End-User Computing Satisfaction (EUCS) Format FORT2 Tampilan Aplikasi Tampilan aplikasi HRIS memiliki tata letak, tulisan, hingga warna sangat menarik FORT3 Format Informasi yang ditampilkan Aplikasi HRIS dengan format yang baik dan mudah dipahami 8 FORT4 Kesesuaian Format Saya merasa format dalam aplikasi HRIS ini tidak perlu diperbaiki lagi Ease of use (Kemudahan) EOUS1 User Friendly Menurut saya, aplikasi HRIS yang saya gunakan user friendly EOUS2 Mudah Digunakan Saya tidak perlu bantuan orang lain untuk mengoperasikan aplikasi HRIS saat pertama kali menggunakannya EOUS3

Kenyamanan Penggunaan Menurut saya, aplikasi HRIS ini nyaman untuk saya gunakan EOUS4 Navigasi Aplikasi HRIS sudah dilengkapi dengan navigasi tombol yang jelas dan mudah dipahami Timeless (Ketepatan Waktu) TIML1 Kecepatan Menurut saya, aplikasi HRIS ini cepat dalam menampilkan informasi yang saya inginkan TIML2 Real Time Aplikasi HRIS ini cepat dalam memproses data dan menghasilkan data secara real-time TIML3 Up to Date Aplikasi HRIS ini menampilkan informasi yang up-to-date TIML4 Kesiapan Aplikasi HRIS memiliki tingkat kesiapan yang dapat digunakan dalam waktu tertentu Tabel 3.4 Indikator Pertanyaan (Lanjutan) Variabel Kode Indikator Indikator Pertanyaan User Satisfaction US1 Kepuasan Pengguna Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kinerja aplikasi HRIS yang saya gunakan US2 Kebergantungan Sistem Saya sangat bergantung dengan aplikasi ini dalam layanan personalia Kuesioner menggunakan skala likert untuk menilai pengetahuan responden terhadap pertanyaan yang disajikan. Penilaian dalam skala likers ini berisikan poin/bobot sebagai bentuk perhitungan dalam menganalisis hasil penelitian tingkat kepuasan pengguna. Berikut skor dari skala likert. 9 Tabel 3.5 Skala Likert Kategori Penilaian Bobot (SS) -> Sangat Setuju 5 (S) -> Setuju 4 (N) -> Cukup 3 (TS) -> Tidak Setuju 2 (STS) -> Sangat Tidak Setuju 1 3.6 Teknik Pengumpulan Data Dalam proses pengumpulan data dari responden, pemilihan responden harus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu pekerja atau pegawai di PT XYZ. Teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dari peserta penelitian atau responden, peneliti dalam penelitian ini mengaplikasikan kuesioner, tinjauan pustaka, dan observasi yang nantinya akan digunakan sebagai bahan untuk dilakukan analisis data oleh peneliti. 1. Observasi Menurut Sugiyono (2013), pengumpulan data dengan menerapkan metode observasi dilakukan dengan cara mengamati secara dekat objek yang diteliti. Observasi bisa dilakukan dengan partisipasi aktif atau pasif dari peneliti, sesuai dengan tujuan dan desain penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk memantau secara langsung penggunaan HRIS di PT. XYZ

melalui aplikasi dan memberikan penilaian berdasarkan pengalaman peneliti.

2. Studi Literatur Sugiyono (2013) menyatakan bahwa Membaca, mengevaluasi, dan menganalisis berbagai karya sastra atau referensi yang saling keterkaitan dengan topik penelitian merupakan bagian dari metode atau pendekatan pengumpulan data studi pustaka. Menemukan teori, pemikiran, dan temuan penelitian yang dapat mendukung penyelidikan yang sedang berlangsung merupakan tujuan dari studi pustaka. Literatur yang relevan digunakan oleh penulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Tujuan studi literatur ini adalah untuk memperluas pengetahuan dan membandingkan penelitian yang akan dilakukan dengan sumber-sumber seperti jurnal, Google Scholar, dan referensi lainnya yang terkait dengan subjek.

3. Kuesioner Survei merupakan salah satu teknik penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan. Kuesioner dan survei merupakan metode umum untuk mengumpulkan data dalam penelitian, khususnya dalam metode kuantitatif. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan responden serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk diisi. Tujuan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data yang sistematis, faktual, dan objektif dari sejumlah besar responden. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan mendistribusikan kuesioner melalui Google Form kepada seluruh karyawan di satuan unit kerja Human Resource Management (HRM).

10 3.7 Teknik Analisis Data Teknik analisis data, menurut Sugiyono (2017), adalah prosedur yang digunakan untuk mengatur dan memproses informasi yang dikumpulkan dari catatan rekaman lapangan, wawancara, dan referensi lain agar informasi tersebut dapat dimengerti dan hasilnya dapat disampaikan kepada orang lain. Data yang dikumpulkan dari observasi, pengisian kuesioner, dan studi pustaka akan diolah untuk menghasilkan kesimpulan mengenai tingkat kepuasan pengguna Human Resource Information Systems di PT. XYZ. **44** Analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS dalam mengukur validitas, reliabilitas, dan normalitas. Penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif untuk analisis tanggapan responden dalam menganalisis kepuasan pengguna berdasarkan hasil perhitungan skala likert.

5 Selain itu, dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari content, accuracy, format, ease of use, dan timeless, sementara variabel dependen adalah kepuasan pengguna.

3.7.1 Analisis Demografi

Analisis demografi adalah studi atau proses evaluasi mengenai karakteristik populasi manusia berdasarkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pendapatan, pekerjaan, status pernikahan, dan banyak lagi. Analisis ini bertujuan untuk memahami struktur dan dinamika suatu populasi tertentu serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya. Data demografi yang diajukan mencakup informasi seputar responden yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja di PT. XYZ, lama penggunaan HRIS, dan perangkat yang digunakan untuk mengakses HRIS.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat atau instrumen (seperti kuesioner) kredibel atau valid.

43 Pada SPSS, uji validitas umumnya dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor tiap item dan skor totalnya.

3 42 Instrumen dianggap valid jika skor r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel.

19 Namun, jika nilai signifikansi melebihi batas dari 0.05 maka instrumen tidak valid nilai.

Selanjutnya, dalam konteks uji validitas di SPSS, signifikansi (atau sering disebut sebagai "p-value") adalah ukuran yang menunjukkan apakah hasil korelasi antara suatu item dengan total skor memiliki hubungan yang secara statistik bermakna. Signifikansi ini diwakili oleh kolom Sig. (2-tailed) atau signifikansi 5% dalam output SPSS. Jika menggunakan signifikansi 5%, maka nilai r tabel tergantung pada tabel (Nursalim, 2022).

12 Selain itu, alat yang digunakan untuk mengukur validitas ini adalah korelasi Pearson Product Moment, dengan rumus yang dijelaskan oleh Mahir (2024).

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

32

3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa stabil atau andal suatu instrumen atau alat penelitian (seperti kuesioner). Untuk memastikan bahwa hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh kesalahan kebetulan atau kesalahan sistematis yang dapat menyebabkan hasil

yang keliru, maka dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas, menurut Suharsimi Arikunto (2010), mengacu pada seberapa andal alat ukur dalam menentukan alat yang dipergunakan sebagai instrumen. Jika suatu instrumen secara konsisten memberikan hasil yang sama ketika mengukur item yang sama, instrumen tersebut dianggap dapat dipercaya atau valid. Jika pengukuran yang dilakukan berulang kali memberikan hasil yang konsisten, instrumen tersebut

30 dianggap reliabel. Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai keandalan (reliabilitas) alat ukur, menurut Ghozali (2018), dengan menilai tingkat konsistensi

jawaban antaritem. Nilai alfa menunjukkan seberapa jauh item instrumen mengukur konstruk yang sama. Alat yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas dalam SPSS ditetapkan berdasarkan nilai cronbach's alpha, dengan nilainya berkisar antara dan 1. Nilai cronbach's alpha yang melebihi nilai 0.7 menunjukkan bahwa itu reliabel, nilai yang kurang dari 0.6 menunjukkan bahwa itu tidak reliabel. Berikut adalah perasamaan cronbach's alpha (Mahir, 2024), diketahui k adalah rata-rata kuadran antara subjek $\sum si^2$, rata-rata kuadran kesalahan St^2 , dan variabel total. $\alpha^2 = \frac{k}{k-1} (1 - \frac{St^2}{\sum si^2})$

11 3.7.4 Analisis Responden Tanggapan Penelitian Analisis

is responden tanggapan penelitian merupakan proses untuk mengkaji dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari responden terhadap 17 instrumen penelitian kuesioner. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, tren, atau informasi yang relevan dari jawaban responden yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan, menguji hipotesis, atau memberikan rekomendasi dalam penelitian. Pada tahap analisis responden tanggapan penelitian, peneliti akan melakukan analisis berdasarkan hasil responden kuesioner yaitu dengan melakukan analisis pada setiap indikator pertanyaan dan variabel eksogen (X), serta variabel endogen (Y). Selanjutnya, akan dilakukan teknik analisis berdasarkan hasil dari perhitungan yaitu Metode Likert menggunakan statistik deskriptif. Metode Likert ini dapat digunakan dengan menghitung besarnya skor kriterium (skor ideal), menghitung skor total data variabel, dan mencari jumlah persentase (P). Dengan menggunakan metode

EUCS, nilai ini dapat digunakan sebagai tolak ukur perhitungan untuk menilai kepuasan pengguna. Range interval untuk menilai kepuasan pengguna dengan metode EUCS dijelaskan dalam Tabel 3.6 (Pujana et al., 2023).

Tabel 3.6 Range Interval Kepuasan Pengguna (US) No Interval Kriteria 1

0% - 20% Sangat Tidak Puas (STP) 2 21% - 40% Tidak Puas (TP)

3 41% - 60% Cukup (C) 4 61% - 80% Puas (P) 5 81% - 10%

Sangat Puas (SP) 1. Menentukan Skor Kriteria Menentukan skor kriteria (skor ideal) dapat diperoleh dengan menghitung besaran melalui multiplikasi antar frekuensi setiap indikator, skor tertinggi dari indikator pertanyaan, dan jumlah responden. Penentuan perhitungan skor kriteria dapat dihitung dengan rumus berikut (Pujana et al., 2023).

Diketahui: $SK = \frac{JK \times ST}{JS}$ ST : Skor maksimum

al tiap indikator pernyataan JP : Total indikator pernyataan variabel

JS : Jumlah responden penelitian 2. Menentukan Skor Total Data

Variabel Menentukan skor total dapat diperoleh dengan menghitung besaran melalui multiplikasi antar total responden dengan angka skor dalam skala likert. Penentuan perhitungan skor total data variabel dapat dihitung dengan rumus berikut (Pujana et al., 2023). $SKT = \frac{JK \times ST}{JS}$

Diketahui: T : Jumlah Responden Penelitian Pn : Angka skor

r skala likert 3. Total Persentase Menentukan total persentase dilakukan dengan membagi hasil skor total data variabel dengan skor kriteria (ideal). Hasil total atau besaran persentase dilihat berdasarkan interval

range pada Tabel 3.6. Besaran persentase dapat di **20** **48** itung dengan rumus berikut (Pujana et al., 2023). Diketahui: $P = \frac{SKT}{SK} \times 100$ % 13

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Data Analisis 4.1.1 Hasil

Data Analisis Demografi Hasil analisis demografi merupakan analisis dalam merepresentasikan guna memahami karakteristik responden yang beragam. Data analisis demografi mengacu pada informasi sosial yang dikemukakan dalam bentuk statistika. Pada penelitian ini, data demografi yang diajukan mencakup informasi seputar responden yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja di PT. XYZ, lama penggunaan HRIS, dan perangkat yang

digunakan untuk mengakses HRIS. Kuesioner penelitian ini berjumlah 27 pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan demografi dan 22 pertanyaan indikator. Pengumpulan data responden penelitian ini berlangsung selama 10 hari. Selain itu, terdapat kriteria responden pada penelitian ini yaitu merupakan 30 karyawan satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) PT.XYZ dan pernah menggunakan Human Resource Information Systems minimal sekali. Berikut adalah hasil kompendium dari analisis demografi responden PT. XYZ:

1. Jenis Kelamin Mengacu pada data yang diperoleh melalui analisis data demografi pada PT. XYZ pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Pada Gambar 4.1, kuesioner demografi jenis kelamin memperlihatkan bahwa kuantitas laki-laki dan perempuan menunjukkan perbandingan 2:1. Berdasarkan total responden sebanyak 30 orang, menunjukkan persentase responden laki-laki bernilai 66,7%. Sedangkan persentase responden perempuan bernilai 33,3%. Berdasarkan dari hasil data pada analisis demografi jenis kelamin, didapati bahwa sebanyak 66,7% responden merupakan laki-laki dan tentunya dapat dikatakan bahwa satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) didominasi oleh laki-laki. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 30 responden, dengan 66,7% atau 20 responden di antaranya adalah laki-laki. Sedangkan, sebanyak 33,3% atau 10 responden merupakan perempuan.
2. Usia Mengacu pada data yang diperoleh melalui analisis data demografi pada PT. XYZ pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dengan total 30 responden. Menurut data demografi usia yang ditunjukkan pada Gambar 4.2, 17% dari mereka (responden **36** nit HRM) berada dalam rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun; 43 dari responden HRM berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun; dan 40% dari responden HRM berusia antara 41 sampai dengan 60 tahun. Berdasarkan dari hasil data pada Gambar 4.2 analisis demografi usia, didapati bahwa rentang usia satuan unit HRM didominasi oleh pegawai (responden) memiliki usia antara 31 sampai dengan 40 tahun dengan total persentase diperoleh sebesar 43%. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 individu, dengan distribusi 5 responden pada usia 21 sampai dengan 30

tahun, 13 responden pada rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun, dan 12 responden pada usia 41 sampai dengan 60 tahun.

3. Lama Bekerja di PT. XYZ

Berdasarkan data 30 responden HRM pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dalam kategori lama bekerja di PT. XYZ menunjukkan kuantitas antara 0 sampai dengan 2 tahun, 3 sampai dengan 5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Kuantitas tersebut memperlihatkan persentase hasil bahwa jumlah responden yang lama bekerja di PT. XYZ antara – 2 tahun bernilai 6,7%. Hasil persentasi lama bekerja PT. XYZ antara 3 – 5 tahun menunjukkan nilai 36,7%. Sedangkan, jumlah responden yang lebih dari 5 tahun bekerja di PT. XYZ menunjukkan nilai persentase sebesar 56,7%. Berdasarkan hasil data pada Gambar 4.3 yang menganalisis demografi lama bekerja di PT. XYZ, terlihat bahwa mayoritas karyawan di satuan unit HRM memiliki masa kerja melebihi 5 tahun, memiliki dengan persentase mencapai 56,7%. Total responden penelitian ini berjumlah 30 responden, di mana 2 responden dengan lama atau masa kerja antara sampai dengan 2 tahun, 11 reponden dengan lamanya bekerja antara 3 sampai dengan 5 tahun, dan 17 responden HRM dengan masa kerja melebihi dari 5 tahun.

4.2 4. Lama Penggunaan HRIS

Berdasarkan data 30 responden pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dalam kategori lama bekerja di PT. XYZ menunjukkan kuantitas pada lamanya penggunaan Human Resource Information Systems lebih dari 1 tahun atau kurang dari satu tahun. Kuantitas tersebut memperlihatkan persentase hasil bahwa Jumlah responden yang menggunakan HRIS selama lebih dari satu tahun menunjukkan persentase sebesar 80%, atau 24 responden, sedangkan jumlah responden yang menggunakan HRIS selama kurang dari satu tahun menunjukkan persentase sebesar 20%, atau 6 responden. Berdasarkan dari hasil data pada Gambar 4.4 analisis demografi lama penggunaan HRIS HRM PT. XYZ, didapati bahwa lama penggunaan HRIS di satuan unit HRM didominasi oleh karyawan dengan sudah menggunakan HRIS lebih dari 1 tahun dengan total persentase diperoleh sebesar 80%. Total responden penelitian ini sebanyak

30 orang, di mana 24 orang telah menggunakan HRIS lebih dari 1 tahun, dan 8 orang menggunakan HRIS kurang dari 1 tahun. 5. Perangkat Akses HRIS Mengacu pada data yang diperoleh melalui analisis data demografi pada PT. XYZ pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dengan total 30 responden. Data demografi perangkat yang digunakan untuk akses HRIS memperlihatkan bahwa kuantitas antara Laptop/PC dan Smartphone menunjukkan persentase sebanyak 100% atau 30 responden diperoleh dari data penggunaan perangkat laptop/pc. Berdasarkan dari hasil data pada Gambar 4.5 analisis demografi perangkat akses HRIS didapati bahwa seluruh karyawan pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) mengakses HRIS dengan menggunakan laptop/pc. Berdasarkan hasil data demografi di atas terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan meliputi nama lengkap, Nomor Induk Pegawai (NIP), jenis kelamin, usia, unit satuan kerja, email, lama bekerja di PT. XYZ, lama penggunaan HRIS, dan perangkat yang digunakan untuk mengakses HRIS secara menyeluruh dapat dilihat **14** pada Tabel 4.1 Keseluruhan data demografi HRM PT. XYZ No Identitas Responden Klasifikasi Frekuensi Persentase 1 Jenis Kelamin HRM (Responden) Laki-laki 20 66,7% Perempuan 1 33,3% Total HRM (Responden) 30 100% 2 Usia HRM (Responden) 21 – 30 Tahun 5 17% 31 – 40 Tahun 13 43% 41 – 60 Tahun 12 40% Total HRM (Responden) 30 100% 7 Lama bekerja di PT. XYZ HRM (Responden) 0 – 2 tahun 2 6,7% 3 – 5 tahun 11 36,7% Lebih dari 5 tahun 17 56,7% Total HRM (Responden) 30 100% 8 Lama penggunaan HRIS HRM (Responden) Kurang dari 1 tahun 24 80% Lebih dari 1 tahun 8 20% Total HRM (Responden) 30 100% 9 Perangkat akses HRIS HRM (Responden) Laptop/PC 30 100% Smartphone - - Total 30 100%

4.1.2 Hasil Data Kuesioner Kuesioner yang disebarkan pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) di PT. XYZ terdiri dari pertanyaan yang berkaitan dengan demografi dan variabel EUCS terhadap kepuasan pengguna. Terdapat 31 pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan demografi dan pertanyaan kuesioner tertutup seputar HRIS PT. XYZ. Setiap variabel terdiri **4** dari 4

indikator yang mewakili setiap variabel EUCS. Kuesioner tertutup penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 skala yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, 43 Netral, Setuju, dan Sangat Setuju atau STS, TS, N, S, dan SS dengan masing-masing skala likert bernilai 1, 2, 3, 4, dan 5. A. Variabel Content Pada variabel content memiliki 4 butir pertanyaan terkait content atau isi HRIS PT. XYZ dengan pilihan jawaban terturup berdasarkan skala likert. Setiap variabel mewakili 4 indikator pertanyaan terkait kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ yang menyajikan pertanyaan berupa kelengkapan informasi, kualitas, output, dan kesesuaian sistem berjalan. Berikut adalah hasil kuesioner setiap indikator pada variabel content EUCS. 1. Kelengkapan Informasi Pada indikator kelengkapan informasi yang terdapat pada variabel content berisi mengenai kepuasan yang dirasakan oleh pengguna HRIS PT. XYZ di satuan kerja Human Resource Management (HRM) Sebanyak 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini. “Saya merasa puas dengan layanan Human Resource Information Systems karena informasi yang disajikan lengkap” adalah pertanyaan yang disajikan indikator kelengkapan informasi. Gambar 4.6 adalah hasil dari jawaban 44 kuesioner indikator kelengkapan informasi di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 16,7%, 66,7%, dan 16,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 66,7%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna merasa puas menggunakan HRIS PT. XYZ karena informasi yang disajikan lengkap. 2. Kualitas Selanjutnya, pada indikator kualitas yang terdapat pada variabel content berisi mengenai kepuasan yang dirasakan oleh pengguna HRIS PT. XYZ di satuan kerja Human Resource Management (HRM) mengenai kualitas isi pada HRIS PT. XYZ. “Menurut saya, aplikasi HRIS ini adalah salah satu aplikasi yang memiliki kualitas baik” adalah pertanyaan yang disajikan indikator kualitas. Gambar 4.7 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kualitas di mana terdapat pilihan yang sama yaitu STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 3,3%, 16,7%, 53,3%, dan 26,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju”

u” dengan persentase sebesar 53,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan ke-2 variabel content bahwa pengguna merasa HRIS adalah salah satu aplikasi yang memiliki kualitas baik. 3. Output Indikator ketiga pada variabel content adalah output. Pada indikator ketiga berisi pertanyaan “Aplikasi Human Resource Information Systems memberikan hasil / output yang sesuai dalam memenuhi kebutuhan saya” terhadap HRIS PT. XYZ yang digunakan oleh satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Gambar 4.8 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator output di mana terdapat pilihan yang sama yaitu STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 33,3%, 50%, dan 16,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 50%. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan ketiga variabel content bahwa pengguna merasa HRIS mampu memberikan output sesuai kebutuhan pengguna. 4. Kesesuaian Sistem Berjalan Indikator terakhir pada variabel content adalah kesesuaian sistem berjalan. Pada indikator terakhir berisi pertanyaan “Penyelaksanaan aplikasi HRIS sesuai dengan sistem yang berjalan” terhadap HRIS PT. XYZ yang digunakan oleh satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Gambar 4.9 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kualitas di mana terdapat pilihan yang sama yaitu STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 16,7%, 70%, dan 13,3% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 70%. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan terakhir variabel content bahwa pengguna merasa HRIS sesuai dengan sistem yang berjalan dan rangkaian kegiatan yang terstruktur dalam pelaksanaan suatu proses. B. Variabel Accuracy Variabel accuracy adalah salah satu komponen penting dari Metode EUCS. Sama halnya dengan variabel content, pada variabel accuracy terdapat empat indikator pertanyaan yang membahas mengenai keakuratan, kesesuaian standar, kebenaran informasi, dan konsistensi informasi. Berikut adalah hasil kuesioner setiap indikator pada variabel accuracy EUCS. 1. Keakuratan Pada indikator keakuratan yang terdapat pada variabel accuracy berisi

mengenai kepuasan yang dirasakan oleh pengguna HRIS PT. XYZ di satuan kerja Human Resource Management (HRM). Sebanyak 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini. “Aplikasi HRIS menghasilkan informasi yang akurat dan benar” adalah pertanyaan yang disajikan indikator keakuratan. Gambar 4.10 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator keakuratan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 30%, 50%, dan 20% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 50%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna merasa puas menggunakan HRIS PT. XYZ karena informasi yang disajikan akurat dan benar.

4.5.2. Kesesuaian Standar Selanjutnya, pada indikator kesesuaian standar yang terdapat pada variabel accuracy berisi mengenai kepuasan yang dirasakan oleh pengguna HRIS PT. XYZ di satuan kerja Human Resource Management (HRM) mengenai kualitas isi pada HRIS PT. XYZ. “Aplikasi Human Resource Information System bekerja dan beroperasi sesuai dengan standar yang berlaku” adalah pertanyaan yang disajikan indikator kesesuaian standar. Gambar 4.11 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kesesuaian standar dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 53,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan ke-2 variabel accuracy bahwa pengguna merasa HRIS adalah salah satu aplikasi yang bekerja dan beroperasi sesuai dengan standar yang berlaku di PT. XYZ.

3. Kebenaran Informasi Indikator ketiga pada variabel accuracy adalah kebenaran informasi. Pada indikator ketiga berisi pertanyaan “Aplikasi Human Resource Information Systems menghasilkan informasi yang dapat dipercaya” terhadap HRIS PT. XYZ yang digunakan oleh satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Gambar 4.12 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kebenaran informasi di mana terdapat pilihan yang sama yaitu STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 23,3%, 60%, dan 16,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 60%. Sehingga dapat disimpulkan pada pertanyaan ketiga variabel accuracy bahwa pengguna merasa HRIS mampu memberikan informasi yang

benar. 4. Konsistensi Informasi Indikator terakhir pada variabel accuracy adalah konsistensi informasi. Pada indikator terakhir berisi pertanyaan “Aplikasi yang dihasilkan Human Resource Information System (HRIS) memberikan informasi yang konsisten” terhadap HRIS PT. XYZ yang digunakan oleh satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Gambar 4.13 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator konsistensi informasi di mana dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 63,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan terakhir variabel accuracy bahwa pengguna merasa HRIS memiliki konsistensi informasi C. Variabel Format Variabel format terdiri empat indikator pertanyaan yang membahas mengenai konsistensi layout, tampilan aplikasi, format, dan kesesuaian format. Berikut adalah hasil kuesioner setiap indikator pada variabel format EUCS. Keempat indikator tersebut mencakup konsistensi tata letak (layout) yang memastikan pengguna dapat dengan mudah memahami dan mengakses informasi, tampilan aplikasi yang menarik secara visual dan fungsional, format penyajian data yang terorganisir dengan baik, serta kesesuaian format dengan kebutuhan dan ekspektasi pengguna. Berikut adalah hasil kuesioner setiap indikator pada variabel accuracy EUCS. 1. Konsistensi Layout Sebanyak 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini. “Aplikasi Human Resource Information Systems memiliki konsistensi layout” adalah pertanyaan yang disajikan indikator konsistensi layout. Gambar 4.14 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator konsistensi layout di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 13,3%, 56,7%, dan 30% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 56,7%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna merasa puas menggunakan HRIS PT. XYZ karena memiliki konsistensi layout. 2. Tampilan Aplikasi “Tampilan aplikasi Human Resource Information System memiliki tata letak, tulisan, hingga warna sangat menarik” adalah pertanyaan yang disajikan indikator tampilan aplikasi. Gambar 4.15 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kesesuaian standar dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Sangat Setuju” dengan persentase sebesar 43,3%. Dengan

an demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan ke-2 variabel format 46 bahwa pengguna merasa HRIS adalah salah satu aplikasi yang memiliki tata letak, tulisan, hingga warna sangat menarik. 3. Format Indikator ketiga pada variabel format. Pada indikator ketiga berisi pertanyaan “Informasi yang ditampilkan aplikasi Human Resource Information Systems dengan format yang baik dan mudah dipahami” terhadap HRIS PT. XYZ yang digunakan oleh satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Gambar 4.16 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator format di mana terdapat pilihan yang sama yaitu STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 16,7%, 40%, dan 43,3% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Sangat Setuju” dengan persentase sebesar 43,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada pertanyaan ketiga variabel format bahwa pengguna merasa HRIS memiliki format yang baik dan mudah dipahami 4 Kesesuaian Format Pada indikator terakhir berisi pertanyaan “Saya merasa format dalam aplikasi Human Resource Information Systems ini tidak perlu diperbaiki lagi” terhadap HRIS PT. XYZ yang digunakan oleh satuan unit kerja Human Resource Management (HRM). Gambar 4.17 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kesesuaian format di mana terdapat pilihan yang sama yaitu STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 13,3%, 60%, 13,3%, dan 13,3% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Netral” sebesar 60%. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan pada pertanyaan terakhir variabel format bahwa pengguna netral jika HRIS tidak perlu diperbaiki lagi. D. Variabel Ease of use Variabel ease of use memiliki 4 butir pertanyaan terkait kemudahan penggunaan HRIS PT. XYZ dengan pilihan jawaban terturup berdasarkan skala likert. Setiap variabel mewakili 4 indikator pertanyaan terkait kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ yang menyajikan pertanyaan berupa user friendly, mudah digunakan, kenyamanan penggunaan, dan navigasi. 1. User Friendly “Menurut saya, aplikasi Human Resource Information Systems yang saya gunakan user friendly” adalah pertanyaan yang disajikan indikator user friendly. Gambar 4.18 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator user friendly di mana pilihan STS,

TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 16,7%, 63,3%, dan 20% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 63,3%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna merasa puas menggunakan HRIS PT. XYZ karena merupakan sistem yang user friendly.

2. Mudah Digunakan “Saya tidak perlu bantuan orang lain untuk mengoperasikan aplikasi Human Resource Information Systems saat pertama kali menggunakannya” adalah pertanyaan yang disajikan indikator mudah digunakan. Gambar 4.19 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator mudah digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 6,7%, 56,7%, 33,3%, dan 3,3% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Netral” dengan persentase sebesar 56,7%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna “Netral” terhadap tidak perlu bantuan orang lain saat pertama kali mengoperasikan HRIS.

3. Kenyamanan Penggunaan “Menurut saya, aplikasi Human Resource Information Systems ini nyaman untuk saya gunakan” adalah pertanyaan yang disajikan indikator kenyamanan penggunaan. Gambar 4.20 adalah hasil dari jawaban kuesioner indikator kenyamanan penggunaan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 23,3%, 60%, dan 16,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 60%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju aplikasi HRIS ini nyaman untuk digunakan.

4. Navigasi “Menurut saya, aplikasi Human Resource Information Systems ini nyaman untuk saya gunakan” adalah pertanyaan yang disajikan indikator 47 navigasi. Gambar 4.21 adalah hasil dari jawaban kuesioner navigasi dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 53,3%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju aplikasi dilengkapi dengan navigasi tombol yang jelas dan mudah dipahami.

E. Variabel Timeless Pada variabel timeless memiliki 4 butir pertanyaan terkait kemudahan penggunaan HRIS PT. XYZ dengan pilihan jawaban terturup berdasarkan skala likert. Setiap variabel mewakili 4 indikator pertanyaan terkait kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ yang menyajikan pertanyaan berupa kecepatan, real time, up to date ,

dan kesiapan. Berikut adalah hasil kuesioner setiap indikator pada variabel timeless EUCS.

1. Kecepatan “Menurut saya, aplikasi HRIS ini cepat dalam menampilkan informasi yang saya inginkan” adalah pertanyaan yang disajikan indikator kecepatan. Gambar 4.22 adalah hasil dari jawaban kuesioner kecepatan digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 16,7%, 73,3%, dan 10% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 73,3%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju HRIS cepat dalam menampilkan informasi yang diinginkan.

2. Real Time “Aplikasi Human Resource Information Systems ini cepat dalam memproses data dan menghasilkan data secara real-time” adalah pertanyaan yang disajikan indikator real time. Gambar 4.23 adalah hasil dari jawaban kuesioner real time digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 23,3%, 60%, dan 16,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 60%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju HRIS cepat dalam memproses data dan menghasilkan data secara real-time.

3. Up to Date “Aplikasi Human Resource Information Systems ini menampilkan informasi yang up-to-date” adalah pertanyaan yang disajikan indikator up to date. Gambar 4.24 adalah hasil dari jawaban kuesioner up to date digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 30%, 63,3%, dan 6,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 63,3%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju HRIS menyajikan informasi dan data up-to-date.

4. Kesiapan “Aplikasi Human Resource Information Systems memiliki tingkat kesiapan yang dapat digunakan dalam waktu tertentu” adalah pertanyaan yang disajikan indikator kesiapan. Gambar 4.25 adalah hasil dari jawaban kuesioner kesiapan digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 0%, 26,7%, 56,7%, dan 16,7% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh “Setuju” dengan persentase sebesar 56,7%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju HRIS memiliki tingkat kesiapan yang dapat digunakan

dalam waktu tertentu. F. Variabel End User Satisfaction Salah satu variabel metode EUCS adalah variabel kepuasan pengguna terhadap sistem atau aplikasi. pada variabel end user satisfaction memiliki 2 butir pertanyaan terkait kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ dengan pilihan jawaban terturup berdasarkan skala likert. Setiap variabel mewakili 2 indikator pertanyaan terkait kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ Berikut adalah hasil kuesioner setiap indikator pada variabel end user satisfaction EUCS. 1. Kepuasan Pengguna Gambar 4.26 adalah hasil dari jawaban kuesioner kepuasan pengguna digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 3,3%, 23,3%, 50%, dan 23,3% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh "Setuju" dengan persentase sebesar 50%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju HRIS memiliki kinerja yang baik

2. Kebergantungan Sistem "Saya sangat bergantung dengan aplikasi ini dalam layanan personalia" adalah pertanyaan yang disajikan indikator kebergantungan sistem. Gambar 4.27 adalah hasil dari jawaban kuesioner kebergantungan sistem digunakan di mana pilihan STS, TS, N, S, SS masing-masing memperoleh 0%, 6,7%, 20%, 43,3%, dan 30% dan dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak diperoleh "Setuju" dengan persentase sebesar 43,3%. Dengan demikian, menyatakan bahwa pengguna setuju HRIS cepat dalam memproses data dan menghasilkan data secara real-time

4.2 Uji Coba Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Menentukan validitas dapat dilihat dengan skor r hitung lebih besar di banding nilai r tabel maka nilai instrumen valid. Namun, instrumen dinyatakan tidak valid jika nilai Sig. Melebihi nilai maksimal 0.05. Selanjutnya, konteks uji validitas di SPSS, signifikansi (atau sering disebut sebagai "p-value") adalah ukuran yang menunjukkan apakah hasil korelasi antara suatu item dengan total skor memiliki hubungan yang secara statistik bermakna. Signifikansi ini diwakili oleh kolom Sig. (2-tailed) signifikansi sebesar 5% dalam output SPSS. Uji validitas ini mengevaluasi validitas indikator dengan menggunakan korelasi pearson . Jika menggunakan signifikansi sebesar 5%, maka nilai r tabel diperoleh nilai 0.361 dengan jumlah

n sebesar 30 responden (Nursalim, 2022). Menentukan nilai R tabel dapat dilihat pada tabel distribusi terhadap jumlah responden, yaitu 30 responden. Dengan demikian, nilai R tabel adalah 0.361. melakukan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 ini menunjukkan bahwa semua indikator instrumen valid dengan hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji dan nilai R hitung melebihi R tabel. Selain itu, semua indikator menampilkan nilai signifikansi (2-tailed) atau p-value dengan signifikansi 5%, dengan masing-masing bernilai kurang dari 0.001 dan menunjukkan nilai yang kurang dari 0.05, maka indikator instrumen penelitian ini sangat signifikan. Dengan demikian, semua instrumen indikator pada penelitian ini valid dan sangat signifikan. Tabel 4.2 adalah hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian kepuasan pengguna HRIS pada PT. XYZ. Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Indikator R hitung R tabel Keterangan Content CONT1 .867 .361 Valid/Kredibel CONT2 .877 .361 Valid/Kredibel CONT3 .869 .361 Valid/Kredibel CONT4 .682 .361 Valid/Kredibel Accuracy ACCR1 .809 .361 Valid/Kredibel ACCR2 .891 .361 Valid/Kredibel ACCR3 .786 .361 Valid/Kredibel ACCR4 .872 .361 Valid/Kredibel Format FORT1 .803 .361 Valid/Kredibel FORT2 .884 .361 Valid/Kredibel FORT3 .927 .361 Valid/Kredibel FORT4 .503 .361 Valid/Kredibel Ease of use EOUS1 .872 .361 Valid/Kredibel EOUS2 .744 .361 Valid/Kredibel EOUS3 .81 .361 Valid/Kredibel EOUS4 .802 .361 Valid/Kredibel Timeless TIML1 .811 .361 Valid/Kredibel TIML2 .897 .361 Valid/Kredibel TIML3 .852 .361 Valid/Kredibel TIML4 .855 .361 Valid/Kredibel User Satisfaction US1 .892 .361 Valid/Kredibel US2 .917 .361 Valid/Kredibel

Sumber : hasil olah data SPSS validitas, 2024 4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah validitas diuji, maka dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran tidak dipengaruhi oleh faktor acak atau kesalahan sistematis yang dapat membuat hasil tidak akurat. Jika pengukuran yang dilakukan berulang kali memberikan hasil yang konsisten, instrumen dianggap reliabel. Nilai cronbach's alpha berkisar antara dan 1, asumsi bahwa instrumen memiliki reliabilitas

sangat baik jika cronbach's alpha melebihi 0,7 dan jika cronbach's alpha kurang dari 0,6 tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian kepuasan pengguna HRIS di PT disajikan dalam Tabel 4.3. XYZ untuk semua variabel. Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha N of Items Nilai Kritis Keterangan .942 22 .6 Reliabel/ Akurat Sumber : hasil olah data SPSS normalitas, 2024 Hasil menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menggunakan SPSS ver 26 untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan instrumen pengukuran. Variabel dianggap kredibel jika nilai alfa cronbach lebih dari 0.6. Nilai cronbach's alpha pada penelitian mencapai sebesar 0,942 sehingga untuk variabel ini menunjukkan bahwa itu sangat konsisten atau reliabel dalam pengukurannya, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.3 .Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Penelitian Hasil data analisis statistika deskriptif digunakan untuk melihat hasil karakteristik variabel terhadap kuesioner penelitian yang diajukan. Penelitian ini melibatkan lima variabel independen dan satu variabel dependen. Berdasarkan variabel-variabel penelitian, metode EUCS dengan lima variabel independen terdiri dari Content, Accuracy, Format, Ease of use, dan Timeless . Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan pengguna akhir atau User Satisfaction . Berdasarkan hasil kuesione yang disebar di PT. XYZ untuk mengetahui kepuasan pengguna Human Resource Information Systems kepada 30 responden yang merupakan karyawan satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) akan dilakukan analisis terhadap jawaban kuesioner yang diberikan. Analisis yang digunakan adalah jenis statistika deskriptif dengan mengukur skor dan menentukan interval pada setiap variabel penelitian 4.2.3 Content Pada variabel content terhadap metode EUCS digunakan untuk mengetahui kepuasan pengguna dalam kategori content yang terdapat pada HRIS PT. XYZ. Tabel 4.4 50 adalah rekapitulasi hasil tanggapan/jawaban responden terhadap kepuasan pengguna pada variabel content Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Content No

Pertanyaan Jumlah Skala Likert Total SS S N TS STS 1 Saya merasa
 puas dengan layanan HRIS karena informasi yang disajikan lengkap 5 2
 5 30 2 Menurut saya, aplikasi HRIS ini adalah salah satu aplikasi
 yang memiliki kualitas baik 8 16 5 1 30 3 Aplikasi HRIS memberikan
 hasil / output yang sesuai dalam memenuhi kebutuhan saya 5 15 10 3
 0 4 Pengelolaan aplikasi HRIS sesuai dengan sistem yang berjalan 4
 21 5 30 Pada Tabel 4.4 menunjukkan variabel content memiliki mayoritas
 jawaban dari responden adalah setuju dengan total perolehan akumulasi
 setuju sebanyak 72. Tabel 4.5 menunjukkan hasil frekuensi tanggapan
 responden dari variabel content . Tabel 4.5 Hasil Frekuensi Tanggapan
 Variabel Content No Jawaban Skala Likert Frekuensi Jawaban Hasil
 Persentase 1 Sangat Setuju -> (SS) 5 22 18,33% 2 Setuju -> (S)
 4 72 60% 3 Netral / Cukup -> (N) 3 25 20,83% 4 Tidak Setuju -
 > (TS) 2 1 0,84% 5 Sangat Tidak Setuju -> (STS) 1 0% Total
 Frekuensi 12 10% Skor Hasil Penelitian \bar{X} (Skala Likert x Frek) 475
 Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai hasil frekuensi pada variabel content di
 dapatkan hasil bahwa persentase yang dihasilkan terhadap skala likert
 menunjukkan persentasi terhadap frekuensi jawaban. Hasil yang diperoleh
 pada skala likert diantaranya Sangat Setuju (SS) memiliki persentasi
 18,33%, Setuju (S) memiliki persentase 60%, Cukup (N) memiliki
 persentase 20,83%, dan Tidak Setuju (TS) memiliki persentase 0,84%. Hal
 ini menunjukkan bahwa nilai persentase terbesar dimiliki oleh skala
 likert Setuju (S) sebesar 60%. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap
 dengan metode likert untuk mengetahui kategori persentase terhadap range
 interval dengan menggunakan perhitungan skor kriterium (ideal), skor total
 data persentase, dan hasil persentase. a. Skor Kriterium Ideal (\bar{X}
 \bar{X}) Diketahui: - Skor tertinggi (ST) : 5 (skala likert) - Total
 indikator variabel (JP) : 4 butir pertanyaan - Jumlah responden (JS)
 : 30 responden Diperoleh: $SK = ST \times JP \times JS$
 $SK = 5 \times 4 \times 30 \bar{X}\bar{X} = \mathbf{600}$ (skor ideal) 5
 1 b. Skor Total Data Variabel ($\bar{X}\bar{X}$) Diketahui: - Angka skor

likert (Pn) - Total Responden (Frekuensi) Diperoleh: $SH = T \times$

$$Pn \ SH = (22 \times 5) + (72 \times 4) + (25 \times 3) + (2 \times 1) + (0 \times 1) \ SH = 110 + 288 + 75 + 2 + 0 = 475$$

$\diamond = 475$ (total data variabel) c. Hasil Persentase (P) Diketahui

i - SH : total data variabel - SK : total skor idea

$$l \text{ Diperoleh: } P = \frac{SH}{SK} \times 100\% \ P = \frac{475}{600} \times 100\%$$

= 79,17% 60 Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapati bahwa hasil

l persentase yang menunjukkan pengaruh Content terhadap kepuasan pengguna

(user satisfaction) bernilai 79,17% dan berpredikat "Puas". 4.2.4

Accuracy Pada variabel accuracy terhadap metode EUCS 45 diimplementasikan untuk

mengetahui kepuasan pengguna akhir dalam kategori accuracy yang terdapat pada HRIS PT. XYZ

Tabel 4.6 adalah rekapitulasi hasil tanggapan/jawaban responden

terhadap kepuasan pengguna pada variabel accuracy. Tabel 4.6 Rekapitulasi

Hasil Tanggapan Variabel Accuracy No Pertanyaan Jumlah Skala Likert

Total SS S N TS STS 1 Aplikasi Human Resource Information System

(HRIS) menghasilkan informasi yang akurat dan benar 6 15 9 30 2

Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) bekerja dan

beroperasi sesuai dengan standar yang berlaku 7 16 7 30 3 Aplikasi

Human Resource Information Systems menghasilkan informasi yang dapat

dipercaya 5 18 7 30 4 Aplikasi yang dihasilkan Human Resource

Information Systems memberikan informasi yang konsisten 4 19 7 30 Pada

Tabel 4.7 menunjukkan variabel accuracy memiliki mayoritas jawaban dari

responden adalah setuju dengan total perolehan akumulasi setuju sebanyak

68. Tabel 4.7 52 menunjukkan hasil frekuensi tanggapan responden dari

variabel accuracy . Tabel 4.7 Hasil Frekuensi Tanggapan Variabel

Accuracy No Jawaban Skala Likert Frekuensi Jawaban Hasil Persentase 1

Sangat Setuju ->(SS) 5 22 18,33% 2 Setuju -> (S) 4 68 56,67% 3

Netral / Cukup -> (N) 3 30 25% 4 Tidak Setuju -> (TS) 2 %

5 Sangat Tidak Setuju -> (STS) 1 % Total Frekuensi 12 100% Skor

Hasil Penelitian Σ (Skala Likert x Frek) 472 Berdasarkan Tabel 4.7

mengenai hasil frekuensi pada variabel accuracy di dapatkan hasil bahwa

persentase yang dihasilkan terhadap skala likert menunjukkan persentasi terhadap frekuensi jawaban. Hasil yang diperoleh pada skala likert diantaranya Sangat Setuju (SS) memiliki persentasi 18,33%, Setuju (S) memiliki persentase 56,67%, dan Cukup (N) memiliki persentase 25%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai persentase terbesar dimiliki oleh skala likert Setuju (S) sebesar 56,67%. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap dengan metode likert untuk mengetahui kategori persentase terhadap range interval dengan menggunakan perhitungan skor kriterium (ideal), skor total data persentase, dan hasil persentase. a. Skor Kriterium Ideal (SK)

Diketahui: - Skor tertinggi (ST) : 5 (skala likert) - Total indikator variabel (JP) : 4 butir pertanyaan - Jumlah responden (JS) : 30 responden Diperoleh: $SK = ST \times JP \times JS$

$SK = 5 \times 4 \times 30 = 600$ (skor ideal) b. S

kor Total Data Variabel (SH) Diketahui: - Angka skor likert

(Pn) - Total Responden (Frekuensi) Diperoleh: $SH = \sum T \times P$

$SH = (22 \times 5) + (68 \times 4) + (30 \times 3) + (2$

$\times 0) + (0 \times 1) SH = 110 + 272 + 90 + 0 + 0 = 472$

(total data variabel) c. Hasil Persentase (P) Diketahui:

- SH : total data variabel - SK : total skor idea

Diperoleh: $P = \frac{SH}{SK} \times 100\%$ $P = \frac{472}{600} \times 100\%$

$= 76,67\%$ Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapati bahwa hasil

persentase yang menunjukkan pengaruh Accuracy terhadap kepuasan pengguna

(user satisfaction) bernilai 76,67% dan berpredikat "Puas". 4.2.5

Format Pada variabel format, metode EUCS diimplementasikan untuk melakukan

pengukuran kepuasan pengguna akhir terkait kategori format yang ada pada

HRIS PT. XYZ. Tabel 4.8 menyajikan rekapitulasi hasil tanggapan/jawaban

responden mengenai kepuasan pengguna pada variabel format. Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Format No Pertanyaan Jumlah Skala

Likert Total SS S N TS STS 1 Aplikasi Human Resource Information

System (HRIS) memiliki konsistensi layout 9 17 4 30 2 Tampilan

aplikasi Human Resource Information Systems memiliki tata letak, tulisan,

hingga warna sangat menarik 13 1 7 30 3 Informasi yang ditampilkan aplikasi Human Resource Information Systems dengan format yang baik dan mudah dipahami 13 12 5 30 4 Saya merasa format dalam aplikasi Human Resource Information Systems ini tidak perlu diperbaiki lagi 4 4 18 4 30 Pada Tabel 4.8 menunjukkan variabel format memiliki mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan total perolehan akumulasi setuju sebanyak 43. Tabel 4.9 menunjukkan hasil frekuensi tanggapan/jawaban dari variabel format . Tabel 4.9 Hasil Frekuensi Tanggapan Variabel Format No Jawaban Skala Likert Frekuensi Jawaban Hasil Persentase 1 Sangat Setuju -> (SS) 5 39 32,5% 2 Setuju -> (S) 4 43 35,8% 3 Netral / Cukup -> (N) 3 34 28,4% 4 Tidak Setuju -> (TS) 2 4 3,3% 5 Sangat Tidak Setuju -> (STS) 1 % Total Frekuensi 12 100% Skor Hasil Penelitian \bar{X} (Skala Likert x Frek) 477 Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai hasil frekuensi pada variabel format di dapatkan hasil bahwa persentase yang dihasilkan terhadap skala likert menunjukkan persentasi terhadap frekuensi jawaban. Hasil yang diperoleh pada skala likert diantaranya Sangat Setuju (SS) memiliki persentasi 32,5%, Setuju (S) memiliki persentase 35,8%, Cukup (N) memiliki persentase 28,4%, dan Tidak Setuju (TS) memiliki persentase 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai persentase 54 terbesar dimiliki oleh skala likert Setuju (S) sebesar 35,8%. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap dengan metode likert untuk mengetahui kategori persentase terhadap range interval dengan menggunakan perhitungan skor kriterium (ideal), skor total data persentase, dan hasil persentase. a. Skor Kriterium Ideal (\bar{X})
 \bar{X} Diketahui: - Skor tertinggi (ST) : 5 (skala likert) - Total indikator variabel (JP) : 4 butir pertanyaan - Jumlah responden (JS) : 30 responden Diperoleh: $SK = ST \times JP \times JS$
 $SK = 5 \times 4 \times 30 = 600$ (skor ideal) b. Skor Total Data Variabel (\bar{X}) Diketahui: - Angka skor likert (Pn) - Total Responden (Frekuensi) Diperoleh: $SH = T \times P$
 $SH = (39 \times 5) + (43 \times 4) + (34 \times 3) + (2$

$x4) + (0 \times 1) SH = 195 + 172 + 136 + 8 + 0 = 477$

$\diamond = 477$ (total data variabel) c. Hasil Persentase (P) Diketahui

i: - SH : total data variabel - SK : total skor idea

l Diperoleh: $P = \frac{SH}{SK} \times 100\%$ $P = \frac{477}{600} \times 100\%$

= 79,5% 60 Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapati bahwa has

il persentase yang menunjukkan pengaruh Format terhadap kepuasan pengguna

(user satisfaction) bernilai 79,5% dan berpredikat “Puas”. 4.2.6

Ease of use Pada variabel ease of use terhadap metode EUCS

diimplementasikan kepuasan pengguna dalam kategori ease of use yang

terdapat pada HRIS PT. XYZ. Tabel 4.10 adalah rekapitulasi tanggapan

responden terhadap kepuasan pengguna pada variabel ease of use 55

Tabel 4.10 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Variabel Ease of use No

Pertanyaan Jumlah Skala Likert Total SS S N TS STS 1 Menurut

saya, aplikasi Human Resource Information System (HRIS) yang saya

gunakan user friendly 6 19 5 30 2 Saya tidak perlu bantuan orang

lain untuk mengoperasikan aplikasi Human Resource Information Systems saat

pertama kali menggunakannya 1 10 17 2 30 3 Menurut saya, aplikasi

Human Resource Information System (HRIS) ini nyaman untuk saya gunakan

5 18 7 30 4 Aplikasi Human Resource Information Systems sudah

dilengkapi dengan navigasi tombol yang jelas dan mudah dipahami 7 16

7 30 Pada Tabel 4.10 menunjukkan variabel ease of use memiliki

mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan total perolehan

akumulasi setuju sebanyak 63. Tabel 4.11 menunjukkan hasil frekuensi

tanggapan dari variabel ease of use . Tabel 4.11 Hasil Frekuensi

Tanggapan Variabel Ease of use No Jawaban Skala Likert Frekuensi

Jawaban Hasil Persentase 1 Sangat Setuju -> (SS) 5 19 15,83% 2

Setuju -> (S) 4 63 52,5% 3 Netral / Cukup -> (N) 3 36 30%

4 Tidak Setuju -> (TS) 2 2 1,67% 5 Sangat Tidak Setuju -> (STS)

1 % Total 12 100% Skor Hasil Penelitian \sum (Skala Likert x Frek

) 459 Berdasarkan Tabel 4.11 mengenai hasil frekuensi pada variabel

ease of use di dapatkan hasil bahwa persentase yang dihasilkan

terhadap skala likert menunjukkan persentasi terhadap frekuensi jawaban. Hasil yang diperoleh pada skala likert diantaranya Sangat Setuju (SS) memiliki persentasi 15,83%, Setuju (S) memiliki persentase 52,5%, Cukup (N) memiliki persentase 30%, Tidak Setuju (TS) memiliki persentase 1,67%, dan persentase Sangat Tidak Setuju (STS) diperoleh 0%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai persentase terbesar dimiliki oleh skala likert Setuju (S) sebesar 52,5%. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap dengan metode likert untuk mengetahui kategori persentase terhadap range interval dengan menggunakan perhitungan skor kriterium (ideal), skor total data persentase, dan hasil persentase.

56 a. Skor Kriterium Ideal (SK) Diketahui: - Skor tertinggi (ST) : 5 (skala likert) - Total indikator variabel (JP) : 4 butir pertanyaan - Jumlah responden (JS) : 30 responden Diperoleh: $SK = ST \times JP \times JS$
 $SK = 5 \times 4 \times 30 = 600$ (skor ideal) b. Skor Total Data Variabel (SH) Diketahui: - Angka skor likert (Pn) - Total Responden (Frekuensi) Diperoleh: $SH = T \times P$
 $SH = (19 \times 5) + (63 \times 4) + (36 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)$
 $SH = 195 + 172 + 136 + 8 + 0 = 459$ (total data variabel) c. Hasil Persentase (P) Diketahui: - SH : total data variabel - SK : total skor idea
 l Diperoleh: $P = \frac{SH}{SK} \times 100\%$
 $P = \frac{459}{600} \times 100\%$
 $= 76,5\%$ Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapati bahwa hasil persentase yang menunjukkan pengaruh Ease of use terhadap kepuasan pengguna (user satisfaction) bernilai 79,5% dan berpredikat “Puas”.

57 4.2.7 Timeless Pada variabel timeless terhadap metode EUCS diimplementasikan untuk mengetahui kepuasan pengguna dalam kategori timeless yang terdapat pada HRIS PT. XYZ. Tabel 4.12 adalah rekapitulasi tanggapan/jawaban responden terhadap kepuasan pengguna pada variabel timeless

Tabel 4.12 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Variabel Timeless No Pertanyaan Jumlah Skala Likert Total SS S N TS STS 1 Menurut saya, aplikasi Human Resource Information Systems ini cepat dalam

menampilkan informasi yang saya inginkan 5 22 3 30 2 Aplikasi Human Resource Information Systems ini cepat dalam memproses data dan menghasilkan data secara real-time 7 18 5 30 3 Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) ini menampilkan informasi yang up-to-date 9 19 2 30 4 Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) memiliki tingkat kesiapan yang dapat digunakan dalam waktu tertentu 8 17 5 30 Pada Tabel 4.12 menunjukkan variabel timeless memiliki mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan total perolehan akumulasi setuju sebanyak 76. Tabel 4.13 menunjukkan hasil frekuensi tanggapan dari variabel timeless . Tabel 4.13 Hasil Frekuensi Tanggapan Variabel Timeless No Jawaban Skala Likert Frekuensi Jawaban Hasil Persentase 1 Sangat Setuju -> (SS) 5 29 24,17% 2 Setuju -> (S) 4 76 63,33% 3 Netral / Cukup -> (N) 3 15 12,5% 4 Tidak Setuju -> (TS) 2 % 5 Sangat Tidak Setuju -> (STS) 1 % Total Frekuensi 12 100% Skor Hasil Penelitian \bar{X} (Skala Likert x Frek) 494 Berdasarkan Tabel 4.13 mengenai hasil frekuensi pada variabel timeless di dapatkan hasil bahwa persentase yang dihasilkan terhadap skala likert menunjukkan persentasi terhadap frekuensi jawaban. Hasil yang diperoleh pada skala likert diantaranya Sangat Setuju (SS) memiliki persentasi 24,17%, Setuju (S) memiliki persentase 63,33%, dan Cukup (N) memiliki persentase 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai persentase terbesar dimiliki oleh skala likert Setuju (S) sebesar 63,33%. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap dengan metode likert untuk mengetahui kategori persentase terhadap range interval dengan menggunakan perhitungan skor kriterium (ideal), skor total data persentase, dan hasil persentase. 58 a. Skor Kriterium Ideal (SK_{ideal}) Diketahui: - Skor tertinggi (ST) : 5 (skala likert) - Total indikator variabel (JP) : 4 butir pertanyaan - Jumlah responden (JS) : 30 responden Diperoleh: $SK = ST \times JP \times JS$ $SK = 5 \times 4 \times 30 = 600$ (skor ideal) b. Skor Total Data Variabel (SK_{data}) Diketahui: - Angka skor likert (Pn) -

Total Responden (Frekuensi) Diperoleh: $SH = T \times Pn$ \diamond

$$\diamond = (29 \times 5) + (76 \times 4) + (15 \times 3) + (0 \times 2) +$$

$$(0 \times 1) \quad SH = 195 + 172 + 136 + 8 + 0 \quad \diamond = 4 \diamond$$

\diamond 4 (total data variabel) c. Hasil Persentase (P) Diketahui: - S

H : total data variabel - SK : total skor ideal Diperoleh:

$$P = \frac{SH}{SK} \times 100\% \quad P = \frac{494}{600} \times 100\% = 82,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapati bahwa hasil persentase yang menunjukkan pengaruh Timeless terhadap kepuasan pengguna (user satisfaction) bernilai 82,33% dan masuk ke dalam kategori “Sangat Puas”.

4.2.8 User Satisfaction Pada variabel user satisfaction terhadap metode EUCS digunakan untuk mengetahui kepuasan pengguna dalam kategori user satisfaction yang terdapat pada HRIS PT. XYZ. Tabel 4.14 adalah rekapitulasi jawaban responden terhadap kepuasan pengguna pada variabel user satisfaction

Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Variabel User Satisfaction Jawaban Skala Likert 59 No Pertanyaan Total SS S N TS

STS 1 Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kinerja aplikasi HRIS yang saya gunakan 7 15 7 1 30 2 Saya sangat bergantung dengan aplikasi ini dalam layanan personalia 9 13 6 2 30

Pada Tabel 4.14 menunjukkan variabel user satisfaction memiliki mayoritas jawaban dari responden adalah setuju dengan total perolehan akumulasi setuju sebanyak 28. Tabel 4.15 menunjukkan hasil frekuensi tanggapan dari variabel user satisfaction .

Tabel 4.15 Hasil Frekuensi Tanggapan Variabel User Satisfaction No Jawaban Skala Likert Frekuensi Jawaban Hasil Persentase

1 Sangat Setuju -> (SS) 5 16 26,67% 2 Setuju -> (S) 4 28 46,67% 3 Netral / Cukup -> (N) 3 13 26,66% 4 Tidak Setuju -> (TS) 2 3 5% 5 Sangat Tidak Setuju -> (STS) 1 %

Total 60 100% Skor Hasil Penelitian \diamond (Skala Likert x Frek) 237

Berdasarkan Tabel 4.15 mengenai hasil frekuensi pada variabel user satisfaction di dapatkan hasil bahwa persentase yang dihasilkan terhadap skala likert menunjukkan persentasi terhadap frekuensi jawaban. Hasil yang diperoleh pada skala likert diantaranya Sangat Setuju (SS) memiliki

persentasi 26,67%, Setuju (S) memiliki persentase 46,67%, dan Cukup (N) memiliki persentase 26,66%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai persentase terbesar dimiliki oleh skala likert Setuju (S) sebesar 46,67%.

Selanjutnya dilakukan analisis terhadap dengan metode likert untuk mengetahui kategori persentase terhadap range interval dengan menggunakan perhitungan skor kriterium (ideal), skor total data persentase, dan hasil persentase. a. Skor Kriterium Ideal (SK) Diketahui: a.

Skor tertinggi (ST) : 5 (skala likert) b. Total indikator variabel (JP) : 4 butir pertanyaan c. Jumlah responden (JS) : 30 responden

Diperoleh: $SK = ST \times JP \times JS$ $SK = 5 \times 4 \times 30 = 600$

b. Skor Total

Data Variabel (D) Diketahui: a. Angka skor likert (Pn) 60

b. Total Responden (Frekuensi) Diperoleh: $SH = T \times Pn$

$SH = (16 \times 5) + (28 \times 4) + (13 \times 3) + (3 \times 2) + (0 \times 1)$
 $SH = 80 + 112 + 39 + 6 + 0 = 237$

c. Hasil Persentase (P) Diketahui: a.

b. SK : total skor ideal Diperoleh:

$P = \frac{SH}{SK} \times 100\%$ $P = \frac{237}{600} \times 100\% = 39,5\%$

sarkan hasil perhitungan tersebut, didapati bahwa hasil persentase yang menunjukkan pengaruh kepuasan pengguna (user satisfaction) terhadap HRIS PT. XYZ bernilai 39,5% dan berpredikat “Puas”.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Interpretasi Pembahasan Hasil Analisis Demografi Berdasarkan hasil analisis demografi terhadap karakteristik responden, maka dilakukan interpretasi terhadap hasil analisis demografi tersebut. Dengan demikian hal ini berarti memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap data yang telah dikumpulkan, guna menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Berikut adalah interpretasi dan hasil analisis demografi : 1. Jenis Kelamin Pada Gambar 4.1, kuesioner demografi jenis kelamin memperlihatkan bahwa kuantitas laki-laki dan perempuan menunjukkan perbandingan 2:1. Berdasarkan total responden sebanyak 30 orang, menunjukkan persentase responden laki-laki bernilai

66,7%. Sedangkan persentase responden perempuan bernilai 33,3%. Jumlah total responden dalam penelitian ini adalah 30 orang, di mana 66,7% atau sebanyak 20 responden adalah laki-laki. Sedangkan, sebanyak 33,3% atau 10 responden merupakan perempuan. Mengacu terhadap data publikasi Badan Pusat Statistika (BPS) 2021-2023 jumlah tenaga kerja formal nasional berdasarkan jenis kelamin didapati bahwa tenaga kerja laki-laki berkisar 43,97%, sedangkan perempuan berkisar 35,57% (BPS, 2024). Selain itu, distribusi persentasi jenis pekerja perempuan yang diperoleh dari databoks dinyatakan persentase terbesar 73,4% pekerja perempuan tidak bekerja formal. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah laki-laki yang bekerja di sektor formal lebih banyak dibandingkan perempuan, dengan hanya 26,6% perempuan yang bekerja dalam sektor formal. Sehingga, perbandingan 2:1 antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan diterima.

2. Usia Mengacu pada data yang diperoleh melalui analisis data demografi pada PT. XYZ pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dengan total 30 responden. Data demografi usia memperlihatkan bahwa kuantitas rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun, 31 sampai dengan 40 tahun, 41 sampai dengan 60 tahun menunjukkan persentase responden rentang usia 21 - 30 tahun bernilai 17%, persentase rentang usia 31 – 40 tahun bernilai 43%, sedangkan persentase responden rentang usia 41 – 60 tahun 40%. Jumlah total responden satuan unit HRM dalam penelitian ini adalah 30 responden, yang terdiri dari 5 responden HRM di usia 21 sampai dengan 30 tahun, 13 responden HRM di rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun, dan 12 responden HRM di rentang usia 41 responden HRM 60 tahun. Dapat disimpulkan bahwa satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) mayoritas berusia 31 tahun – 60 tahun dengan total 25 karyawan. Rentang usia 15-65 tahun tergolong ke dalam kelompok usia produktif, di mana rentang usia tersebut merupakan masa seseorang menyelesaikan pendidikan dan membangun karier yang lebih baik. Usia 31–40 tahun adalah masa produktif dengan pengalaman kerja sedang hingga tinggi.

Sedangkan, usia 41–60 tahun biasanya merupakan kelompok yang telah mencapai posisi strategis atau manajerial, termasuk peran penting dalam HRM.

3. Lama Bekerja di PT. XYZ Berdasarkan data 30 responden pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dalam kategori lama bekerja di PT. XYZ menunjukkan kuantitas antara sampai dengan 2 tahun, 3 sampai dengan 5 tahun, melebihi dari 5 tahun. Kuantitas tersebut memperlihatkan persentase hasil bahwa jumlah responden yang lama bekerja di PT. XYZ antara – 2 tahun bernilai 6,7%. Hasil persentasi lama bekerja PT. XYZ antara 3 – 5 tahun menunjukkan nilai 36,7% . Sedangkan, jumlah responden yang lebih dari 5 tahun bekerja di PT. XYZ menunjukkan nilai persentase sebesar 56,7%. Berdasarkan hasil data pada Gambar 4.3 yang menganalisis demografi lama bekerja di PT. XYZ, terlihat bahwa mayoritas karyawan di satuan unit HRM memiliki masa kerja melebihi 5 tahun, memiliki dengan persentase mencapai 56,7%. Total responden penelitian ini berjumlah 30 responden, di mana 2 responden dengan lama atau masa kerja antara sampai dengan 2 tahun, 11 reponden dengan lamanya bekerja antara 3 sampai dengan 5 tahun, dan 17 responden HRM dengan masa kerja melebihi dari 5 tahun. Karyawan dengan pengalaman lebih dari 5 tahun di bidang yang sama dianggap memiliki keahlian profesional, pemahaman, dan relevansi yang mendalam dalam bidang operasional SDM. Oleh karena itu, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang HRM serta sistem HRIS, yang meningkatkan kredibilitas dan keakuratan jawaban mereka terhadap indikator yang ada.

4. Lama Penggunaan HRIS Berdasarkan data 30 responden pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dalam kategori lama bekerja di PT. XYZ menunjukkan kuantitas pada lamanya penggunaan Human Resource Information Systems lebih dari 1 tahun atau kurang dari satu tahun. Kuantitas tersebut memperlihatkan persentase hasil bahwa bahwa 80% atau 24 responden telah menggunakan HRIS lebih dari satu tahun, sementara 20% atau 6 responden memiliki pengalaman menggunakan HRIS kurang dari

satu tahun. Berdasarkan dari hasil data pada Gambar 4.4 analisis demografi lama penggunaan HRIS HRM PT. XYZ, didapati bahwa lama penggunaan HRIS di satuan unit HRM didominasi oleh karyawan yang menggunakan HRIS lebih dari 1 tahun dengan total persentase diperoleh sebesar 80%. Dengan demikian, responden penelitian ini dikatakan PT. XYZ. Sehingga kredibilitas responden penelitian ini sesuai kebutuhan penelitian. 5. Perangkat Akses HRIS Mengacu pada data yang diperoleh melalui analisis data demografi pada PT. XYZ pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dengan total 30 responden. Data demografi perangkat yang digunakan untuk akses HRIS memperlihatkan bahwa kuantitas antara Laptop/PC dan Smartphone menunjukkan persentase sebanyak 100% atau 30 responden diperoleh dari data penggunaan perangkat laptop/pc. Berdasarkan dari hasil data pada Gambar 4.5 analisis demografi perangkat akses HRIS didapati bahwa seluruh karyawan pada satuan unit kerja Human Reso

19 rce Management (HRM) mengakses HRIS dengan menggunakan laptop/pc.

Hal ini dikarenakan mengakses HRIS menggunakan laptop sudah digunakan. 4.3.2

Interpretasi Hasil Penelitian Tujuan dari pembahasan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel accuracy, content, format, ease of use, dan timeless dalam model EUCS dapat mempengaruhi kepuasan pengguna akhir HRIS di PT. XYZ. Model EUCS yang kemukakan oleh Doll dan Torkzadeh yang dipergunakan sebagai alat untuk mengukur kepuasan pengguna. Penelitian ini melibatkan 30 responden sebagai sampel, dan teknik dalam melakukan analisis data yang digunakan adalah 62 perhitungan skala Likert untuk menilai tingkat kepuasan pengguna. 1. Content terhadap User Satisfaction (Kepuasan Pengguna) pada pengguna Human Resource Information Systems di PT. XYZ Setelah dilakukan pengumpulan data yang melibatkan 30 responden dan analisis berdasarkan hasil skala likert, didapati bahwa hasil persentase yang menunjukkan pengaruh Content terhadap kepuasan pengguna (user satisfaction) HRIS PT. XYZ bernilai 79,17% dan masuk ke dalam kategori “Puas”. Hal ini juga dapat dilihat pada variabel content yang menunjukkan hasil “setuju” pada indikator kelengkap

an informasi, kualitas, output, dan kesesuaian sistem berjalan. Pengguna beranggapan bahwa HRIS PT. XYZ memiliki kelengkapan informasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan satuan unit HRM. Hal ini menunjukkan bahwa HRIS PT. XYZ menyediakan informasi dan fitur yang lengkap, sehingga pengguna tidak mengalami kesulitan dalam mencari informasi atau menjalankan tugas terhadap kebutuhan HRM karena kelengkapan informasi yang dimiliki HRIS tersebut sudah cukup terpenuhi. Selain itu, pengguna merasa kualitas pada HRIS PT. XYZ sesuai dengan standar kualitas yang ada pada harapan pengguna baik dari sisi fungsionalitas maupun isi modul dan fitur HRIS. Pengguna menilai bahwa HRIS PT. XYZ memiliki kesesuaian sistem berjalan. kesesuaian sistem berjalan HRIS PT. XYZ dapat menunjukkan bahwa content atau isi HRIS PT. XYZ sesuai dengan prosedur dan proses bisnis serta mencakup kemampuan HRIS dalam mengakomodasi prosedur, aturan, dan kebutuhan organisasi secara efektif. Selain itu, HRIS PT. XYZ ini mampu memberikan output atau hasil yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa output yang dihasilkan HRIS, baik berupa laporan data lainnya, memiliki keandalan terhadap hasil output yang baik sehingga pengguna tidak merasa perlu melakukan banyak koreksi atau validasi tambahan. Temuan dalam penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Puji Astuti & Vina Zahrotun (2023) yang menyatakan bahwa variabel content berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna dengan predikat puas. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan konten yang lengkap, sesuai, relevan, dan akurat dalam sistem HRIS sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pengguna. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel content berpengaruh terhadap kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ, meskipun hasil menunjukkan predikat puas, sehingga masih ada ruang untuk peningkatan agar pengalaman pengguna lebih optimal dan mencapai tingkat sangat puas.

2. Accuracy terhadap User Satisfaction (Kepuasan Pengguna) pada pengguna Human Resource Information Systems di PT. XYZ Hasil penelitian pada variabel accuracy menunjukkan adanya pengaruh variabel accuracy kepuasan

pengguna HRIS PT. XYZ. Hal ini didasari pada hasil perhitungan skala likert variabel accuracy dengan empat indikator menunjukkan persentase yang dihasilkan adalah 76,67% atau prediket “Puas”. Penjelasan variabel accuracy ini dapat terjadi dari hasil persepsi responden yang menggunakan HRIS PT. XYZ. Pengguna merasa bahwa HRIS PT. XYZ mampu menghasilkan informasi yang akurat dan benar karena HRIS mampu menyediakan data atau informasi yang sesuai dengan fakta dan kebutuhan pengguna, bebas dari kesalahan, dan dapat diandalkan untuk mendukung berbagai tugas atau keputusan. Dengan kata lain bahwa HRIS PT. XYZ memiliki kemampuan menyesuaikan dengan data asli atau dapat dikatakan informasi yang dihasilkan merupakan cerminan dari data asli yang diinput pengguna tanpa adanya perubahan yang tidak disengaja. Hal ini dibuktikan bahwa jumlah cuti karyawan atau gaji dihitung secara tepat sesuai data yang dimasukkan. Berdasarkan hasil responden HRIS PT. XYZ, didapati juga bahwa HRIS PT. XYZ ini menghasilkan informasi yang sesuai tanpa adanya variasi atau ketidaksesuaian sehingga mampu memberikan hasil yang sama meskipun diakses berkali-kali oleh karyawan HRM yang berbeda. HRIS PT. XYZ mampu menampilkan informasi hasil laporan tetap sama setiap kali diakses, tanpa adanya perubahan yang tidak wajar pada data. Hasil penelitian ini konsisten atau relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Pujana et al. (2023), yang menyatakan bahwa variabel accuracy dalam penelitiannya menunjukkan predikat puas. Kepuasan responden terhadap variabel accuracy pada EUCS menunjukkan bahwa aplikasi HRIS berhasil memberikan informasi yang benar, akurat, dan dapat diandalkan. HRIS PT. XYZ mencerminkan kualitas sistem yang baik dalam pemrosesan data, sehingga mendukung efisiensi kerja, meningkatkan kepercayaan pengguna, dan mendukung pengambilan keputusan berdasarkan data valid. Meskipun secara keseluruhan hasil variabel accuracy menunjukkan predikat puas, sehingga masih ada ruang untuk peningkatan agar pengalaman pengguna lebih optimal dan mencapai tingkat sangat puas.

3. Format terhadap User Satisfaction (Kepuasan Pengguna) pada pengguna Human

Resource Information Systems di PT. XYZ 63 Hasil penelitian pada variabel format dengan melibatkan 30 responden HRM PT. XYZ menunjukkan adanya pengaruh variabel format kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ. Hal ini diperoleh pada hasil perhitungan skala likert variabel format melalui empat indikator variabel format meliputi konsistensi layout, tampilan aplikasi, format, hingga kesesuaian format menunjukkan persentase yang dihasilkan adalah 79,5% atau prediket “Puas” dan mendekati prediket “Sangat Puas”. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengguna HRIS pada satuan unit HRM merasa bahwa format HRIS PT. XYZ baik. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan satuan unit HRM merasa bahwa HRIS PT. XYZ yang mereka memiliki konsistensi layout sehingga memudahkan pengguna untuk memahami struktur aplikasi. Pengguna merasa bahwa elemen-elemen visual pada aplikasi HRIS, seperti menu, tombol, tabel, atau laporan, dirancang secara mudah, terstruktur, dan seragam menyeluruh di HRIS. Selain itu, tata letak, tulisan, hingga warna netral yang digunakan memiliki desain visual yang minimalis sehingga penglihatan pengguna dapat fokus dan tidak terdistraksi, ukuran font dengan jenis font yang sesuai, hingga tata letak yang dinilai memudahkan navigasi. Namun, pengguna tetap merasa bahwa format dalam HRIS ini masih perlu dikaji ulang dan ditingkatkan menyesuaikan kebutuhan pengguna. Pengguna merasa format dalam aplikasi HRIS sudah cukup fungsional dan memenuhi kebutuhan dasar, tetapi tidak **58** memberikan kesan yang sangat baik atau sangat buruk. Artinya, mereka merasa format yang ada tidak menimbulkan masalah, tetapi juga tidak terlalu menonjol atau memuaskan secara keseluruhan. Temuan dalam penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Puji Astuti & Vina Zahrotun (2023), yang menyatakan bahwa variabel format berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna dan memiliki prediket puas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa HRIS PT. XYZ berhasil menerapkan desain antarmuka yang baik dengan tata letak dan konsistensi layout yang sesuai sehingga memberikan pengalaman pengguna yang diharapkan. Meskipun hasil menunjukkan prediket puas,

sehingga masih ada ruang untuk peningkatan agar pengalaman pengguna lebih optimal dan mencapai tingkat sangat puas. 4. Ease of use terhadap User Satisfaction (Kepuasan Pengguna) pada pengguna Human Resource Information Systems di PT. XYZ Hasil penelitian pada variabel ease of use menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel ease of use kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ. Hal ini didasari pada hasil perhitungan skala likert variabel ease of use dengan empat indikator menunjukkan persentase yang dihasilkan adalah 79,5% atau prediket “Puas” dan mendekati predikat sangat puas. Berdasarkan hasil responden tersebut, didapati bahwa pengguna merasa puas dengan kemudahan penggunaan pada HRIS PT. XYZ. Hal ini dinyatakan bahwa HRIS PT. XYZ termasuk user friendly sehingga memberikan kemudahan penggunaan karyawan HRM PT. XYZ dalam mengoperasikan HRIS tersebut. HRIS PT. XYZ memiliki navigasi, tombol, serta fitur-fitur mudah ditemukan dan digunakan seperti search bar dan icon untuk mendukung efisiensi kerja pengguna tanpa memerlukan upaya tambahan untuk mempelajari cara kerjanya bahkan oleh pengguna dengan tingkat kemampuan teknologi yang minim. HRIS PT. XYZ ini dapat membantu pengguna untuk berpindah antar modul atau fitur dengan cepat tanpa mempersulit pengguna. Selain itu, hal ini didasari pada penggunaan menu, ikon, dan tombol dirancang dengan jelas dan terstruktur sehingga meminimalisir adanya kesalahan penggunaan. Dengan adanya kemudahan dari fitur-fitur yang disediakan hingga navigasi yang baik mampu menciptakan kenyamanan penggunaan. Temuan dalam penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Pujana et al. (2023), yang menyatakan bahwa variabel ease of use dalam penelitiannya memperoleh predikat puas. Sama halnya dengan penelitian ini, hasil penelitian pada variabel ease of use menunjukkan predikat “Puas”. Dengan demikian, hal ini didasari bahwa HRIS PT. XYZ adalah sistem yang user friendly melalui kelengkapan navigasi tombol atau fitur yang mudah dipahami maka mampu menciptakan kenyamanan pengguna pada saat menggunakan HRIS PT. XYZ. Meskipun hasil menunjukkan predikat puas, sehingga masih ada ruang

untuk peningkatan agar pengalaman pengguna lebih optimal dan mencapai tingkat sangat puas. 5. Timeless terhadap User Satisfaction (Kepuasan Pengguna) pada pengguna Human Resource Information Systems di PT. XYZ Hasil penelitian pada variabel timeless dengan melibatkan 30 responden HRM PT. XYZ menunjukkan adanya pengaruh variabel timeless terhadap kepuasan pengguna HRIS PT. XYZ. Hal ini diperoleh pada hasil perhitungan skala likert variabel timeless melalui empat indikator variabel timeless meliputi kecepatan, data real time, up to date, serta kesiapan menunjukkan persentase yang dihasilkan adalah 64 82,33% atau prediket “Sangat Puas”. Hal ini didasari bahwa pengguna merasa HRIS PT. XYZ ini mampu menampilkan informasi yang diperlukan dengan waktu cepat tanpa adanya kendala seperti error dan bug yang mampu menghambat pengerjaan. Kecepatan HRIS dalam mengeksekusi perintah seperti menampilkan data all employee , memproses data recruitment sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan pengguna. Jika suatu sistem lambat, maka tentunya akan mempengaruhi kepuasan pengguna. Dengan kecepatan HRIS yang dimiliki, HRIS PT. XYZ juga mampu memproses data dan menghasilkan data secara real-time . Pengguna merasa bahwa HRIS PT. XYZ memiliki kemampuan pengelolaan data secara real time dalam jumlah kecil maupun besar. Seperti halnya dengan pengelolaan data absensi karyawan, data real time yang dihasilkan mampu mempermudah dan dipercaya karyawan HRM karena data yang dihasilkan konsisten, relevan, dan minim kesalahan akibat keterlambatan pembaruan. Selain itu, HRIS PT. XYZ mampu menampilkan data informasi up- to-date sehingga mampu meningkatkan kepuasan pengguna. Pengguna merasa bahwa HRIS mampu menampilkan data up-to-date seperti pembaruan data laporan bulanan dengan interval waktu yang telah ditentukan. Kemudian, HRIS PT. XYZ ini dinilai memiliki tingkat kesiapan yang dapat digunakan dalam waktu tertentu. Hal ini dapat didasari bahwa pada saat pengguna menggunakan HRIS PT. XYZ tidak ada gangguan teknis atau penundaan saat ingin digunakan. Sistem HRIS yang dapat digunakan tepat waktu mampu mendukung

kelancaran pengerjaan serta dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Temuan dalam penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Azala Gold (2024), yang menyatakan bahwa variabel timeless dalam penelitiannya memperoleh predikat puas. Sama halnya dengan penelitian ini, hasil penelitian pada variabel timeless menunjukkan predikat “Sangat Puas”. Dengan demikian, hal ini didasari bahwa HRIS PT. XYZ adalah yang memiliki tingkat kesiapan, kecepatan, hingga perolehan data secara real time dan up-to-date dapat diandalkan.

6. Kepuasan Pengguna dilihat dari Variabel End User Satisfaction (Kepuasan Pengguna)

Hasil penelitian terhadap kepuasan pengguna akhir dengan melibatkan 30 responden HRM PT. XYZ HRIS PT. XYZ. diperoleh pada hasil perhitungan skala likert dengan nilai 79% predikat “Puas” melalui dua indikator yaitu kepuasan pengguna dan ketergantungan terhadap sistem HRIS. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan HRM atau pengguna HRIS PT. XYZ secara keseluruhan merasa puas dengan sistem HRIS yang mereka gunakan karena HRIS mampu menghasilkan kinerja yang baik pada saat digunakan baik dari fungsionalitas, kemudahan penggunaan, keakuratan, kecepatan, dan isi HRIS. Hal ini didasari bahwa karyawan HRM merasa sangat bergantung terhadap HRIS PT. XYZ dalam pengelolaan layanan personalia atau kebutuhan yang berkaitan dengan Human Resource, dikarenakan HRIS PT. XYZ berperan sebagai alat utama pengelolaan kebutuhan Human Resource seperti pengelolaan data karyawan, absensi, penggajian, hingga evaluasi kinerja. Dengan demikian, pengguna HRIS PT. XYZ melihat HRIS tersebut sebagai alat yang esensial dalam mendukung aktivitas yang diperlukan dan memiliki peran strategis untuk mendukung keperluan administrasi hingga operasional khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Meskipun hasil menunjukkan predikat puas, sehingga masih ada ruang untuk peningkatan agar pengalaman pengguna lebih optimal dan mencapai tingkat sangat puas.

BAB V KESIMPULAN 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap analisis kepuasan pengguna Human Resource Information Systems PT. XYZ dengan metode EUCS dapat diambil

kesimpulan bahwa pengguna HRIS PT. X Z atau karyawan Human Resource Management (HRM) “Puas” terhadap Human Resource Information Systems yang digunakan. Hasil temuan pada penelitian ini terhadap 30 responden dianalisis berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan melalui Google Form kepada karyawan satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) atau pengguna HRIS PT. XYZ. Seluruh populasi penelitian ini adalah responden pada penelitian ini. Kuesioner penelitian berisi pertanyaan-pertanyaan yang memuat informasi terkait demografi dan pertanyaan berdasarkan indikator instrumen pertanyaan. Setelah kuesioner dari responden terkumpul, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Pengukuran kepuasan pengguna dengan menggunakan metode EUCS menunjukkan 65 bahwa kelima variabel dalam model EUCS, yaitu content, accuracy, format, ease of use, dan timeless efektif untuk mengukur kepuasan pengguna HRIS di PT. XYZ. Hasil terhadap pengukuran lima variabel EUCS menunjukkan bahwa pengguna HRIS PT. XYZ merasa “Puas” dengan HRIS yang mereka gunakan sebagai penunjang kebutuhan administrasi dan operasional Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini diperoleh berdasarkan hasil perhitungan skala likert melalui perhitungan skor ideal, jumlah skor total, dan hasil persentase. Hasil pengukuran menggunakan metode EUCS menunjukkan hasil pada variabel content memperoleh predikat “Puas”. Pengukuran metode EUCS pada variabel accuracy menunjukkan predikat “Puas”. Selain itu, pengukuran metode EUCS pada variabel format menunjukkan predikat “Puas”. Pengukuran metode EUCS pada variabel ease of use menunjukkan dengan predikat “Puas”. Kemudian, hasil pengukuran menggunakan metode EUCS menunjukkan hasil pada variabel timeless memperoleh hasil dengan predikat “Sangat Puas”. Sedangkan, kepuasan pengguna memperoleh predikat “Puas” Secara keseluruhan, masing-masing berada pada predikat puas dan sangat puas. Dengan demikian, secara keseluruhan pengguna HRIS PT. XYZ merasa puas dengan HRIS tersebut. Responden atau pengguna HRIS PT. XYZ menilai bahwa HRIS PT. XYZ mampu menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan sesuai

kebutuhan pengguna. Informasi yang diberikan dinilai akurat dan dapat dipercaya, sehingga pengguna dapat mengandalkan segala informasi yang ada pada HRIS PT. XYZ. Tata letak, desain, hingga warna yang disajikan dinilai sesuai dengan preferensi pengguna sehingga pengguna merasa p 1 11 40 as dengan format di dalamnya. Kemudahan penggunaan dapat memudahkan pengguna karena pengguna merasa sistem mudah digunakan tanpa memerlukan banyak usaha atau pelatihan. Selain itu, kecepatan pemrosesan HRIS PT. XYZ dinilai sangat baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas pengguna. Namun, hal ini memungkinkan pengembangan terhadap HRIS PT. XYZ dan memaksimalkan evaluasi terhadap sistem tersebut.

5.2 Saran Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat disarankan kepada PT. XYZ atau perusahaan lain sebagai panduan untuk meningkatkan kepuasan pengguna suatu sistem.

1. Bagi pihak PT. XYZ khususnya pada satuan unit kerja Human Resource Management (HRM) dapat melakukan pengukuran kepuasan pengguna Secara berkala untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dengan tetap mempertahankan pada variabel End User Computing Satisfaction (EUCS) s



REPORT #24531141

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.43% brida.medan.go.id	●
	https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/SKRIPSI%20RAHMA%20FITRIANI%20	
INTERNET SOURCE		
2.	0.4% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/73277/1/PANDU%20	
INTERNET SOURCE		
3.	0.31% ejournal.itn.ac.id	●
	https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jati/article/download/8226/5174/	
INTERNET SOURCE		
4.	0.29% repository.uinsaizu.ac.id	●
	https://repository.uinsaizu.ac.id/23362/1/Aldy%20Yanuar%20Awwal_Pengaruh%20	
INTERNET SOURCE		
5.	0.25% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/101054433/Evaluasi_Kinerja_Sistem_Informasi_Aka...	
INTERNET SOURCE		
6.	0.25% www.gamatechno.com	●
	https://www.gamatechno.com/hris/peran-penting-aplikasi-hris/	
INTERNET SOURCE		
7.	0.25% jurnal.mdp.ac.id	●
	https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/jatisi/article/download/1263/624/	
INTERNET SOURCE		
8.	0.23% e-journal.uajy.ac.id	●
	http://e-journal.uajy.ac.id/31087/3/191710078_Bab%202.pdf	
INTERNET SOURCE		
9.	0.22% ejournal.unama.ac.id	●
	https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jms/article/download/1409/1198/6129	



REPORT #24531141

INTERNET SOURCE		
10.	0.22% jurnal.stiatabalong.ac.id	●
	https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/1141/900/40...	
INTERNET SOURCE		
11.	0.22% library.iptrisakti.ac.id	●
	https://library.iptrisakti.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=4247&bid=8222	
INTERNET SOURCE		
12.	0.21% repositori.unsil.ac.id	●
	http://repositori.unsil.ac.id/11333/1/1.%20Cover.pdf	
INTERNET SOURCE		
13.	0.21% fahum.umsu.ac.id	●
	https://fahum.umsu.ac.id/blog/komponen-utama-yang-terdapat-pada-skripsi/	
INTERNET SOURCE		
14.	0.21% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/2913/7/BAB%204.pdf	
INTERNET SOURCE		
15.	0.2% www.researchgate.net	●
	https://www.researchgate.net/publication/360898792_PENGARUH_KEMATANGA..	
INTERNET SOURCE		
16.	0.2% snit-polbeng.org	●
	https://snit-polbeng.org/eprosiding/index.php/snit/article/download/281/238/	
INTERNET SOURCE		
17.	0.17% bee.telkomuniversity.ac.id	●
	https://bee.telkomuniversity.ac.id/panduan-lengkap-apa-itu-skala-likert-manfa...	
INTERNET SOURCE		
18.	0.17% repository.mediapenerbitindonesia.com	●
	http://repository.mediapenerbitindonesia.com/331/1/12.%20%28FINISH%20LAY..	
INTERNET SOURCE		
19.	0.17% jurnal.umk.ac.id	●
	https://jurnal.umk.ac.id/index.php/sitech/article/download/6031/2660	
INTERNET SOURCE		
20.	0.17% repo.stie-pembangunan.ac.id	●
	https://repo.stie-pembangunan.ac.id/893/1/19612047.pdf	



REPORT #24531141

INTERNET SOURCE		
21. 0.16%	repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/3316/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.14%	ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan/article/..	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.14%	repository.unsri.ac.id https://repository.unsri.ac.id/157231/3/RAMA_57201_09031282025079_0028068...	● ●
INTERNET SOURCE		
24. 0.14%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48495/1/NUR%20W...	● ●
INTERNET SOURCE		
25. 0.13%	e-journal.uajy.ac.id http://e-journal.uajy.ac.id/4653/2/1KOM02755.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.13%	openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/informatika/article/download/3011...	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.12%	repository.unej.ac.id https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/117394	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.12%	eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/66192/1/Samuel.P.Siagian_15808141055.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
29. 0.12%	etheses.iainmadura.ac.id http://etheses.iainmadura.ac.id/2953/9/Maulida%20Yuliyanti_18383022103_BAB..	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.12%	repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/43836/7/SKRIPSI%20PUTRI%20SETYA%20LESTARI%..	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.11%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/30110/6/BAB%20III%20Lanjutan.pdf	●



REPORT #24531141

INTERNET SOURCE		
32.	0.11% idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/10222/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.11% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1247/5/15.%20Bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.11% e-journal.uajy.ac.id http://e-journal.uajy.ac.id/15354/2/TF080631.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.11% id.wikipedia.org https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_informasi	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.1% lp2m.uma.ac.id https://lp2m.uma.ac.id/2022/08/23/studi-populasi-karakteristik-teknik-pengam...	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.1% www.detik.com https://www.detik.com/bali/berita/d-6580991/kuesioner-adalah-metode-pengu...	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.1% repository.unj.ac.id http://repository.unj.ac.id/26151/1/SKRIPSI%20_Pengaruh%20Rasa%20Bangg...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.09% repository.ut.ac.id https://repository.ut.ac.id/4656/1/SOSI4414-M1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.09% repository.ekuitas.ac.id http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1518/FULLTEXT%2...	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.09% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/3208/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.08% repository.poltekpar-nhi.ac.id http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/2116/1/PA_201923285_BAB%20III.pdf	●



REPORT #24531141

INTERNET SOURCE		
43.	0.08% eprints.ums.ac.id https://eprints.ums.ac.id/19942/8/7._BAB_IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.08% journal.uinmataram.ac.id https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/7795/306...	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.08% repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/566/6/BAB%20IV_SHINTA%20DWI%20C...	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.07% www.academia.edu https://www.academia.edu/6957931/ANALISA_PENERAPAN_KEBIJAKAN_AKUNT...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.07% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/6533/05.4%20bab%204.pdf..	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.07% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/1842/5/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.07% emitten-announcement.stockbit.com https://emitten-announcement.stockbit.com/attachments/f-31330097-0_Annua...	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.06% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/2740/05.4%20bab%204.pdf..	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.06% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/51605/4/S_PTA_1602298_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.06% penerbitdeepublish.com https://penerbitdeepublish.com/kuesioner-terbuka/	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.06% jurnal.darmaagung.ac.id https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/download/4402/38..	●



REPORT #24531141

INTERNET SOURCE		
54.	0.05% repository.umsida.ac.id http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/19968/13.%20BAB%20..	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.05% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/57762/47576	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.05% journals.usm.ac.id https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/download/7171/3363	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.04% repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/18847/8/8.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.04% jurnal.poligon.ac.id http://jurnal.poligon.ac.id/index.php/semantech/article/download/793/499/	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.03% repository.unas.ac.id http://repository.unas.ac.id/6713/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.03% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50589/1/ARINI%20N..	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.02% j-ptiik.ub.ac.id https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/download/6048/2871/42582	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1.	0.08% repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/3316/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	
INTERNET SOURCE		
2.	0.06% e-journal.uajy.ac.id http://e-journal.uajy.ac.id/31087/3/191710078_Bab%202.pdf	