

TUGAS AKHIR

STUDI PERAN HRIS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
pendidikan program sarjana

Disusun oleh:

Ellen

2019121039

Pembimbing:

Afrianti Elsyé Vanomy, S.E., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS UNIVERSAL
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ellen
NIM : 2019121039
Program Studi : Manajemen
Judul TA : Studi Peran HRIS untuk Meningkatkan Kinerja *Human Resource Management* pada Perusahaan di Kota Batam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tugas akhir yang saya tulis ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan hasil jiplakan (plagiat), belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun atau dalam bentuk apapun, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi.

Atas pernyataan ini, saya siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap tugas akhir saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Batam, 24 Juni 2023
Yang membuat pernyataan

Ellen
2019121039

LEMBAR PENGESAHAN

**STUDI PERAN HRIS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA PERUSAHAAN
DI KOTA BATAM**

Disusun oleh:

Ellen

2019121039

Pembimbing:

Afrianti Elsyé Vanomy, A.Md, S.E., M.M

Batam,

Program Studi Manajemen

Falkutas Bisnis

Universitas Universal

Koordinator Prodi Manajemen

(Mochammad Nugraha Reza Pradana S.E.,M.M)
NIDN 1027069102

ABSTRAK

Adanya globalisasi dan digitalisasi mendorong Manajemen Sumber Daya Manusia, atau *Human Resource Management* (HRM), yang menjadi bagian yang penting dalam perusahaan, sebuah perusahaan yang memiliki pandangan inovasi berkelanjutan harus menciptakan pandangan fleksibel dan inovatif untuk mempertahankan efek signifikan dalam strategi keberlanjutan organisasi tersebut. Tuntutan digitalisasi semakin kuat yang dirasakan oleh perusahaan ketika Pandemi COVID-19 melanda, pandemi telah mempercepat adopsi teknologi dalam restrukturisasi pengaturan kerja dalam perusahaan. Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dinilai sangat membantu karena mendukung banyak fungsi HRM saat masa krisis, sekaligus dapat meningkatkan kinerja HRM. Maka, HRIS tidak hanya sebagai solusi saat masa Pandemi COVID-19 saja, tetapi juga sebagai strategi secara jangka panjang bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja HRM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai HRIS sebagai inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi bisnis di Kota Batam, dan juga menganalisis peranan HRIS dalam menjadi strategi jangka panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja HRM di Kota Batam. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data terdiri dari data pokok seperti hasil wawancara, data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan didukung oleh studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini adalah pembuatan eksplanasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada di Kota Batam, peranan HRIS dalam meningkatkan kinerja HRM sudah menjadi inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM, dan peranan HRIS menjadi strategi jangka panjang dan kontribusi implementasi kerja.

Kata kunci: *Human Resource Management, Human Resource Information System, Meningkatkan Kinerja, Kinerja.*

ABSTRACT

The existence of globalization and digitalization encourages Human Resource Management (HRM), which is an important part of the company, a company that has a view of sustainable innovation must create a flexible and innovative outlook to maintain a significant effect on the organization's sustainability strategy. The demands for digitalization have become stronger for companies when the COVID-19 pandemic hit the global, the pandemic has accelerated the adoption of technology in the restructuring of work arrangements within the company. The implementation of the Human Resource Information System (HRIS) is considered very helpful due to it supports many HRM functions during times of crisis, while at the same time improving HRM performance. Therefore, HRIS is not only a solution during the COVID-19 Pandemic, but also a long-term strategy for organizations to improve HRM performance. The purpose of this study is to examine HRIS as a technological innovation in implementing HRM functions to improve performance in a business organization in Batam City, and also to analyze the role of HRIS in becoming a long-term strategy and contribution to work implementation in improving HRM performance in Batam City. This research is a type of qualitative research. Sources of data consist of primary data such as interview results, secondary data. Data collection techniques use in-depth interviews and are supported by literature studies. The data analysis technique used in this research is making explanations. The results of this study indicate that in Batam City, the role of HRIS in improving HRM performance has become a technological innovation for implementing HRM functions, and the role of HRIS has become a long-term strategy and contribution to work implementation.

Keywords: Human Resource Management, Human Resource Information System, Improving Performance, Performance.

PRAKATA

Puji syukur atas Rahmat Kasih Tuhan yang Maha Esa, sehingga Tugas Akhir ini yang berjudul “Studi Peran HRIS untuk Meningkatkan Kinerja *Human Resource Management* pada Perusahaan di Kota Batam” dapat diselesaikan. Tugas Akhir ini merupakan persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Universal.

Peneliti menyadari bahwa karya ilmiah ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segenap rasa hormat dan kerendahan hati peneliti terima kasih kepada:

1. Dr. techn. Aswandy, M.T. selaku Rektor Universitas Universal yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan Program Studi Manajemen Universitas Universal.
2. Dr. Didi Sundiman, S.T., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Universal yang selalu mendorong inspirasi dan memberikan motivasi selama masa perkuliahan.
3. M.N. Reza Pradana, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen yang telah memberikan petunjuk dalam mengikuti Pendidikan Program Studi Manajemen Universitas Universal dan penyelesaian tugas akhir ini.
4. Afrianti Elsy Vanomy A.Md., S.E., M.M. selaku Pembimbing yang telah sabar mengarahkan, membimbing dan berbagi ilmu meneliti yang bermanfaat kepada peneliti selama pembuatan tugas akhir ini dalam mengikuti Pendidikan Program Studi Manajemen Universitas Universal.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan Staf Universitas Universal yang telah memberikan sumbangsih dengan tulus dan senantiasa memberikan ilmu secara teori maupun praktis.
6. Orang tua dan keluarga peneliti yang senantiasa mendoakan kesehatan dan memberikan dukungan luar biasa kepada peneliti sehingga proses pembuatan Tugas Akhir ini bisa berjalan dengan lancar.

7. Teman-teman seperjuangan Universitas Universal Prodi Manajemen 2019 yang telah berdedikasi menyemangati satu sama lain selama masa kuliah sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir ini.
8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan, sumbangan pikiran, motivasi, dan bantuan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Terakhir tidak lupa juga untuk mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas konsistensi, pantang menyerah dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan semangat dan usaha semaksimal mungkin.

Semoga Tuhan yang Maha Esa selalu melimpahkan berkah dan membalas kebaikan yang telah Bapak/Ibu dan teman-teman berikan kepada peneliti. Peneliti telah berusaha memberikan kemampuan yang terbaik dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Namun, peneliti menyadari masih ada kekurangan pengetahuan, pengalaman dan keterbatasan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran-saran yang meningkatkan kualitas yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Batam, 24 Juni 2023

Peneliti,

Ellen

NIM. 2019121039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Permasalahan dan Fokus Penelitian.....	4
1.2.1. Permasalahan Penelitian	4
1.2.2. Fokus Penelitian.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Manfaat Praktis.....	5
1.4.2. Manfaat Akademis.....	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Strategi dan Inovasi.....	8
2.2.1. Manajemen Strategi.....	8
2.2.2. Inovasi	10
2.3. <i>Human Resource Management</i> (HRM)	11
2.3.1. Definisi <i>Human Resource Management</i> (HRM)	11

2.3.2. Fungsi dan Aktivitas <i>Human Resource Management</i> (HRM)	12
2.3.3. Strategi Inovasi <i>Human Resource Management</i>	17
2.4. <i>Human Resource Information System</i> (HRIS).....	18
2.4.1. Definisi <i>Human Resource Information System</i> (HRIS).....	18
2.4.2. Tujuan Penerapan <i>Human Resource Information System</i> (HRIS).....	19
2.4.3. Manfaat <i>Human Resource Information System</i> (HRIS)	22
2.4.4. Struktur <i>Human Resource Information System</i> (HRIS).....	23
2.5. Kinerja.....	24
2.5.1. Definisi Kinerja	24
2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.5.3. Kriteria Kinerja.....	26
2.6. Kerangka Berpikir Penelitian.....	27
2.7. Proposisi Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Desain dan Jenis Penelitian.....	28
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2.1. Lokasi Penelitian	28
3.2.2. Waktu Penelitian.....	29
3.3. Pemilihan Informan.....	29
3.4. Kehadiran Peneliti.....	30
3.5. Pengumpulan Data	30
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.3. Etika Penelitian.....	33
3.5.4. Tantangan dan Antisipasi Hambatan Penelitian.....	33

3.5.5. Strategi Penelitian.....	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	34
3.7. Kredibilitas/Validitas/Reliabilitas	34
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	36
4.1. Paparan Data Perusahaan	36
4.1.1. Perusahaan A	36
4.1.2. Perusahaan B	37
4.1.3. Perusahaan C	37
4.1.4. Perusahaan D	38
4.2. Paparan Informan Penelitian	38
4.2.1. Informan dari Perusahaan A – Ibu EA.....	38
4.2.2. Informan dari Perusahaan B – Ibu ABP.....	39
4.2.3. Informan dari Perusahaan C – Bapak IR.....	39
4.2.4. Informan dari Perusahaan D – Ibu ROS.....	40
4.3. Paparan Data Hasil Wawancara	41
4.3.1. Pertemuan dengan Ibu EA – Perusahaan A.....	41
4.3.2. Pertemuan dengan Ibu ABP – Perusahaan B	44
4.3.3. Pertemuan dengan Bapak IR – Perusahaan C	47
4.3.4. Pertemuan dengan Ibu ROS – Perusahaan D	50
4.4. Analisis dan Pembahasan.....	52
4.4.1. HRIS sebagai inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan A.....	52
4.4.2. HRIS sebagai inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan B.....	53
4.4.3. HRIS sebagai inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan C.....	54

4.4.4. HRIS sebagai inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan D.....	55
4.4.5. Peranan HRIS menjadi strategi jangka Panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan A.	56
4.4.6. Peranan HRIS menjadi strategi jangka Panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan B.	56
4.4.7. Peranan HRIS menjadi strategi jangka Panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan C.	57
4.4.8. Peranan HRIS menjadi strategi jangka Panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja di Perusahaan D.	57
4.5. Triangulasi.....	58
4.6. Kontribusi dari Hasil Penelitian	58
4.7. Implikasi Penelitian.....	59
4.8. Keterbatasan Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Ilustrasi Aktivitas HRM	16
Gambar 2.2. Siklus Human Resource Berdasarkan Fombrun et al (184)	16
Gambar 2.3. Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1. Gambaran Inti Hasil Wawancara Perusahaan A	41
Gambar 4.2. Gambaran Inti Hasil Wawancara Perusahaan B	44
Gambar 4.3. Gambaran Inti Hasil Wawancara Perusahaan C	47
Gambar 4.4. Gambaran Inti Hasil Wawancara Perusahaan D	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	31
Tabel 4.1. Data Informan Perusahaan A.....	38
Tabel 4.2. Data Informan Perusahaan B	39
Tabel 4.3. Data Informan Perusahaan C	39
Tabel 4.4. Data Informan Perusahaan C	40

DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman Wawancara	67
Hasil Wawancara Perusahaan A	69
Hasil Wawancara Perusahaan B.....	73
Hasil Wawancara Perusahaan C.....	78
Hasil Wawancara Perusahaan D	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan yang memiliki pandangan inovasi berkelanjutan, Manajemen Sumber Daya Manusia atau dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *Human resource management* (HRM) merupakan bagian penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, HRM dalam sebuah perusahaan yang memiliki pandangan inovasi berkelanjutan harus menciptakan pandangan yang fleksibel dan inovatif untuk mempertahankan efek signifikan dalam strategi keberlanjutan organisasi tersebut. Situasi kompetitif dan tak terduga membutuhkan praktik sumber daya manusia baru untuk menangani masalah dalam organisasi untuk meningkatkan iklim mereka, berkontribusi dan meningkatkan kinerja inovasi.

Penerapan praktik HRM yang baru dapat mendorong berkembangnya inovasi dalam organisasi (Waheed et al., 2020). Selain itu, *output* inovatif diharapkan dari perilaku kerja yang inovatif (Crossan & Apaydin, 2010), dan *innovative work behaviour* (IWB) berdasarkan perilaku yang disengaja menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang berguna bagi organisasi; hasil memantapkan hubungan antara praktik *Human Resource Management* (selanjutnya disebut sebagai “HRM”) dan perilaku kerja inovatif sebagai peluang, motivasi, peningkatan kemampuan praktik HRM (Bos-Nehles et al., 2017). Mengadopsi proses teknologi yang dapat menciptakan dasar untuk membuat keputusan yang signifikan dapat menantang dari sisi tertentu (Waheed et al., 2017). Oleh sebab itu, mempelajari adopsi informasi teknologi secara mendalam akan lebih bermanfaat dan dapat menjadi solusi ideal untuk memecahkan tantangan pendekatan tradisional dan memberikan perubahan pengalaman yang signifikan dalam struktur dan desain organisasi. Hal ini juga dapat menghasilkan transformasi kerangka kerja organisasi dan proses saat ini, sehingga mengubah lingkungan menjadi lingkungan inovatif yang lebih efektif.

Dalam beberapa tahun terakhir, lingkungan cenderung menjadi lebih kompleks dan dinamis. Teknologi yang muncul dengan pesat serta globalisasi meningkatkan persaingan yang memaksa organisasi untuk membuktikan bahwa diri mereka produktif, berkelanjutan, dan hemat biaya (Dessler, 2013). Oleh karena itu,

organisasi perlu mengidentifikasi dan menerapkan pendekatan yang mendorong kinerja HRM di organisasi dan menjembatani kesenjangan antara karyawan dan tujuan strategis organisasi. Dalam hal ini, sistem informasi sangat berpengaruh signifikan karena mendukung banyak fungsi HRM. Sistem informasi dalam bidang sumber daya manusia atau sering disebut dengan *Human Resource Information System* (HRIS). HRIS digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, mengambil kembali dan mendistribusikan informasi terkait pekerjaan HRM dalam suatu organisasi (Chakraborty & Nur Naha Abu Mansor, 2013). Dengan kata lain, HRIS mengubah fungsi HRM ke bidang yang lebih berbasis teknologi sehingga dapat meningkatkan kinerja HRM sendiri.

Melalui teknik interaktif HRIS dapat mendukung fungsi HRM, modul yang disesuaikan dan berbagai program teknologi informasi telah dirancang untuk mendukung tugas dan aktivitas spesifik HRM. Dimensi etika perlindungan data karyawan disorot karena penggunaan sistem keamanan, kata sandi, dan pembatasan akses ke orang yang tidak berwenang adalah kebutuhan. Kontribusi teknologi dalam transformasi fungsi HRM adalah seperti mengembangkan tempat kerja virtual, peralatan, aplikasi, mendefinisikan ulang masa depan pekerjaan dan kesinambungannya. *Teleworking* menjadi aspek lain dari realita kerja “virtual” yang baru.

Pada tahun-tahun belakangan ini telah terjadi pergeseran pola hidup karena adanya kondisi luar biasa atau *force majeure* : Pandemi COVID-19. Berdasarkan pendapat dari Adi & Dedi (2021) Pandemi COVID-19 telah mempercepat adopsi teknologi dalam restrukturisasi pengaturan kerja dalam perusahaan. Penerapan teknologi informasi dalam bidang sumber daya manusia ini dinilai sangat membantu organisasi khususnya HRM yang dituntut untuk dapat dengan sigap menyesuaikan semua kegiatan operasionalnya dengan kondisi krisis ini.

Sejak adanya kondisi *new normal* yang mengharuskan kontak manusia seminimal mungkin, HRM didorong untuk mengubah strategi dan implementasi operasionalnya yang konvensional (seperti memanfaatkan kertas, dsb) menjadi serba digital dan *contactless* (tanpa kontak). *Work from office* (WFO), *working from home* (WFH), atau *hybrid* (WFO & WFH yang terjadwal) telah menjadi solusi yang sangat saat membantu saat pandemi COVID-19 di dalam tiga tahun terakhir ini,

sehingga banyak perusahaan sudah terbiasa dengan penerapan pola kerja seperti ini sampai sekarang walaupun pandemi sudah mereda. Mengutip dari Lokadata, sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan jasa finansial PricewaterhouseCoopers (PwC) menyatakan bahwa 50% dari responden yang terdiri dari pimpinan perusahaan (112 orang) di Indonesia mempermanenkan WFH sebagai pola kerja baru sejak adanya pandemi (Firmansyah, 2021). Adapun perusahaan yang menerapkan pola WFH secara permanen diantaranya perusahaan di bidang industri kreatif, jasa konsultan dan *e-commerce online shopping*. Adanya penerapan pola WFH secara permanen, dapat menimbulkan potensi terhambatnya fungsi dan operasional HRM apabila tidak memiliki fasilitas atau prosedur baru untuk membantu HRM sehari-harinya. Oleh sebab itu, muncullah HRIS sebagai solusi terkait strategi digitalisasi untuk memfasilitasi kondisi operasional kerja karyawan yang tidak menentu WFO dan WFH-nya. Dengan adanya HRIS, diharapkan bahwa organisasi dapat menggunakan HRIS untuk menjaga HRM dapat tetap berlangsung dengan baik meskipun dengan minimalnya kontak manusia.

Kota Batam merupakan sebuah kota industri terbesar di Kepulauan Riau yang dibangun pada tahun 1970-an oleh Otorita Batam (BP Batam), dengan rencana gambaran pembangunan kota menjadi kota industri, dan kemudian mengalami salah satu pertumbuhan terpesat di Indonesia (JDIH Kota Batam, 2015). Batam berbatasan langsung dengan perbatasan internasional, yakni Singapura dan Malaysia, dan oleh sebab itu, perkembangannya berhubungan erat dengan perkembangan dan situasi global. Kota Batam telah menjadi salah satu kota yang perekonomiannya paling terdampak oleh pandemi COVID-19 dari tahun 2020, dengan penurunan pendapatan usaha dari 30% hingga 80% (Muwarta et al., 2022). Operasional perkantoran juga terhambat, dengan beberapa terpaksa harus berubah metode menjadi *hybrid* (WFO-WFH), atau WFH penuh untuk menyesuaikan dengan PPKM (Bani, 2020). Adanya perubahan metode kerja seperti ini telah mendorong organisasi menggunakan HRIS sebagai sarana fasilitas HRM, dan kebutuhan HRIS akan terus meningkat karena HRIS telah meningkatkan kinerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang dilihat dari kualitas, kuantitas dan kecepatan dalam bekerja, perusahaan yang memiliki karyawan berkinerja tinggi dapat menjadi lebih unggul dari pesaing, selain itu juga dapat

memaksimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan (Hakim et al., 2021a), demikian perusahaan membutuhkan HRM yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan organisasinya secara optimal, maka HRM diharap menggunakan HRIS sebagai alat bantu meningkatkan kinerjanya dan menjadi solusi yang tidak hanya secara jangka pendek di masa pandemi COVID-19, dan juga sebagai strategi secara jangka Panjang dibanding sebelum menggunakan HRIS dalam HRM (Ervina, 2023).

1.2. Permasalahan dan Fokus Penelitian

1.2.1. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana HRIS berperan sebagai inovasi teknologi terkait melaksanakan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di organisasi bisnis di Kota Batam?
2. Bagaimana HRIS dapat menjadi strategi jangka panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja HRM di Kota Batam?

1.2.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan kepada peranan HRIS untuk membantu HRM di Kota Batam dalam meningkatkan kinerja, terkhusus dalam aspek pelaksanaan fungsi HRM dan transisi dari cara HRM yang konvensional menjadi digital.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meneliti mengenai HRIS sebagai inovasi teknologi pelaksanaan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di sebuah organisasi bisnis di Kota Batam.
2. Untuk menganalisis peranan HRIS menjadi strategi jangka panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja HRM di Kota Batam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat mengenai penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yakni sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Untuk menjelaskan kepada pelaku bisnis di Kota Batam mengenai HRIS dan perannya sebagai inovasi teknologi dalam menjalankan fungsi HRM untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi bisnis.
2. Untuk memberikan pandangan kepada khalayak umum terkait HRIS sebagai strategi jangka panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja HRM.

1.4.2. Manfaat Akademis

1. Memperkaya publikasi penelitian terkait HRIS dan perannya sebagai inovasi teknologi dalam menjalankan fungsi HRM dalam meningkatkan kinerja di sebuah organisasi bisnis di Kota Batam.
2. Menambah karya ilmiah penelitian terkait HRIS sebagai strategi jangka panjang dan kontribusi implementasi kerja dalam meningkatkan kinerja HRM di Kota Batam.