

HUBUNGAN ANTARA KESESUAIAN TUGAS DAN KEJAYAAN SISTEM PENGURUSAN MAKLUMAT SUMBER MANUSIA (HRMIS) DI KEMENTERIAN KEWANGAN, PUTRAJAYA

Siti Nur Saadah Binti Anuar, Azra Ayue Abdul Rahman*, Mohammed Ayyub Hassan

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

*Corresponding author azraayue@utm.my

Received: 1 June 2020

Received in revised form: 31 November 2020

Accepted: 10 Disember 2020

Published : 15 Disember 2020

Abstrak

Penggunaan sistem maklumat berasaskan komputer bertujuan membantu meningkatkan prestasi sesebuah organisasi dapat dilihat dalam hampir kesemua aktiviti pengurusan dan pentadbiran. Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mengedarkan maklumat penting berkaitan aktiviti sumber manusia dalam organisasi. Sistem HRMIS merupakan salah satu contoh kepada sistem HRIS. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kesesuaian tugas, tahap kejayaan sistem HRMIS dan hubungan antara kedua pemboleh ubah ini. Kajian ini telah menggunakan borang soal selidik untuk mengumpul data. Seramai 52 orang responden terlibat dalam kajian ini. Dapatan kajian ini menunjukkan tahap kesesuaian tugas dan tahap kejayaan sistem HRMIS adalah tinggi. Hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah ini adalah positif dan signifikan. Kesimpulannya, sistem HRIS yang baik mampu menjadi pemangkin kepada kejayaan organisasi.

Abstract

The use of computer-based information systems that aims in helping to improve an organization's performance can be seen at almost all management and administration activities. The Human Resource Information System (HRIS) is a system used to acquire, store, manipulate, analyze, collect and distribute important information about human resources activities within an organization. The HRMIS system is one example of the HRIS system. The objectives of this study were to identify the level of task compatibility, level of success of the HRMIS system and the relationship between the two variables. This study used questionnaire form to collect data. A total of 52 respondents were involved in this study. The findings of this study showed the high level of task compatibility and HRMIS success. The relationship between these two variables are positive and significant. In conclusion, good HRIS system can be a catalyst for organizational success.

Keywords: Sistem HRIS, Kejayaan Sistem HRIS, Kesesuaian Tugas

© 2020 Penerbit UTM Press. All rights reserved

■ 1.0 PENGENALAN

Dalam era globalisasi pada masa ini, penggunaan teknologi semakin meluas dan penting. Teknologi telah digunakan untuk membolehkan para pekerja melakukan tugas dengan lebih cepat dan betul. Penggunaan sistem maklumat (IS) dapat dilihat dalam hampir semua aktiviti pengurusan dan pentadbiran bagi membantu meningkatkan prestasi sesebuah organisasi. Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) adalah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil dan mengedarkan maklumat penting mengenai aktiviti sumber manusia di dalam organisasi (Normalini *et.al*, 2012). Penggunaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) adalah sesuatu yang penting pada masa kini kerana sistem ini membantu dalam fungsi-fungsi sumber manusia dalam organisasi menjadi lebih baik dan efektif. Menurut Normalini *et.al* (2012) juga, sistem HRIS terdiri daripada pelbagai elemen seperti teknologi serta manusia, dan jika satu unsur tidak berfungsi dengan betul, maka hal ini akan menyebabkan fungsi keseluruhan sistem gagal. Memandangkan kemajuan teknologi telah mengalami pertumbuhan yang pesat, Jabatan Sumber Manusia telah berjaya menerapkan pelbagai bentuk sistem berasaskan dalam talian termasuk Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS).

Kajian-kajian mengenai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) ini sebenarnya telah dilakukan namun kebanyakan pengkaji terdahulu mencadangkan agar lebih banyak kajian lanjutan mengenai sistem ini. Menurut Troshani *et.al* (2011), kajian lebih lanjut wajar dijalankan untuk menampung kekurangan kajian mengenai penerimaan sistem ini terhadap organisasi-organisasi. Hal ini demikian kerana sumber teknologi merupakan satu perkara yang sentiasa berubah dan menjadi semakin canggih saban tahun.

Model Delone dan McLean (2003) sememangnya telah banyak digunakan untuk mengkaji tentang kejayaan sistem HRIS ini. Terdapat berbagai-bagai kajian yang telah dilakukan bagi menentukan kesahan model ini. Antara kajian yang dilakukan ialah oleh Al-Shibly (2011) yang mengukur tahap kejayaan sistem HRIS menggunakan dimensi kepuasan pengguna dan juga oleh Davarpanah *et.al* (2013) yang mengambil kira empat faktor yang membawa kepada kejayaan sistem HRIS iaitu kualiti sistem, kualiti maklumat, kualiti servis dan jaminan berstruktur. Selain itu juga, terdapat kajian yang telah dilakukan oleh Burton (2006) di mana pengkaji telah membuat konseptualisasi semula (*reconceptualization*) terhadap elemen kegunaan dan telah membuat perbandingan dengan model Seddon (1997) untuk mengkritik model yang telah dilakukan oleh Delone dan McLean (2003).

Walaupun banyak kajian telah dilakukan oleh penyelidik sebelum ini, kajian empirikal tentang model sistem HRIS ini masih lagi berkurangan terutama sekali dalam negara kita. Tambahan pula, penyelidik dalam kajian ini memasukkan elemen-elemen daripada Model Leavitt (1965) iaitu model yang digunakan untuk Pembangunan Organisasi (*Organizational Development*) yang diadaptasi oleh Petter *et.al* (2013), yang mana sehingga kini kajian seumpama ini belum lagi dilakukan secara empirikal di dalam negara kita. Ini sejajar dengan saranan oleh Delone dan McLean agar pengkaji akan datang melakukan kajian empirikal ke atas model mereka bagi menunjukkan kesahan (*validate*) atau ketidaksahan (*invalidate*) model tersebut.

Oleh sebab itu, penyelidik berminat untuk mengetahui dengan lebih mendalam tentang hubungan antara kesesuaian tugas dengan kejayaan sistem HRIS di negara kita.

Objektif Kajian

Objektif dalam kajian ini adalah seperti berikut :

- i. Mengetahui tahap kesesuaian tugas dengan Sistem Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS) bagi pekerja di Kementerian Kewangan Malaysia.
- ii. Mengetahui tahap kejayaan Sistem Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS) bagi pekerja di Kementerian Kewangan Malaysia.
- iii. Mengetahui hubungan di antara kesesuaian tugas dengan tahap kejayaan Sistem Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS) bagi pekerja di Kementerian Kewangan Malaysia.

■ 2.0 SOROTAN LITERATUR

Kesesuaian Tugas

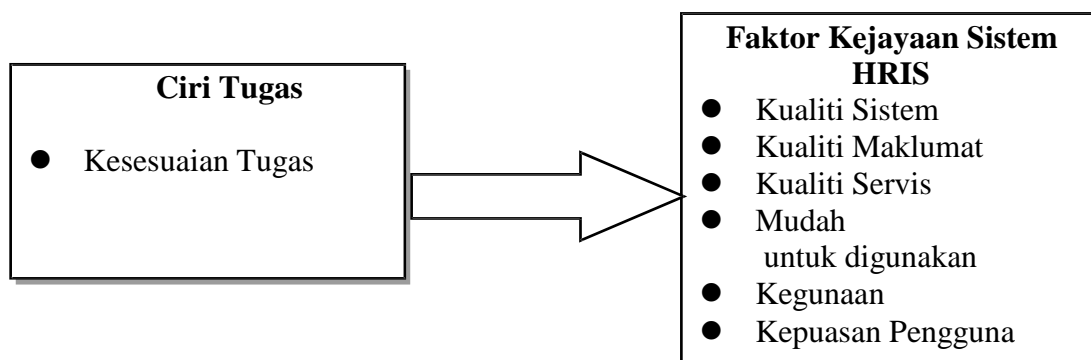
Petter, Delone dan McLean (2013) telah membuat satu kajian untuk mengenalpasti faktor yang memberi kesan kepada kejayaan HRIS. Oleh sebab itu, kajiannya telah melakukan ujian kepada 600 artikel berbeza yang mempunyai kaitan dengan kejayaan HRIS. Terdapat 43 pemboleh ubah yang telah dikenalpasti memberi kesan kepada kejayaan HRIS mengikut dimensi yang berbeza. Pengkaji ini telah membahagikan faktor kejayaan ini kepada lima kategori mengikut Model Leavitt (1965) iaitu ciri tugas, ciri pengguna, ciri sosial, ciri projek dan ciri organisasi. Terdapat 15 faktor telah dikenalpasti yang mempengaruhi kejayaan sistem HRIS iaitu keseronokan (*enjoyment*), kepercayaan (*trust*), jangkaan pengguna (*user expectation*), motivasi luaran (*extrinsic motivation*), infrastruktur teknologi maklumat (*information technology infrastructure*), kesesuaian tugas (*tasks compatibility*), kesukaran tugas (*task difficulty*), sikap terhadap teknologi (*attitude toward technology*), peranan organisasi (*organization role*), penglibatan pengguna, hubungan dengan pemaju (*relationship with developer*), pengetahuan pakar (*expert knowledge*), sokongan organisasi, proses pengurusan, dan organisasi yang kompeten.

Kejayaan Sistem HRIS

Gorla, Somers dan Wong (2010) telah menjalankan satu kajian untuk mencari hubungan antara sistem maklumat (IS) dan impak kepada organisasi. Mereka berpendapat bahawa sistem maklumat yang berkualiti sememangnya mendapat perhatian daripada eksekutif sistem maklumat. Borang soal selidik telah diedarkan secara rawak kepada seramai 800 orang akauntan di Hong Kong yang berdaftar dengan Persatuan Akauntan Hong Kong. Keputusan kajian ini ialah kualiti sistem mempunyai hubungan yang signifikan dengan kualiti maklumat. Keadaan kualiti sistem yang lemah akan menyebabkan output maklumat juga tidak akan berkualiti. Kualiti sistem tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan impak kepada organisasi tetapi ia mempunyai hubungan secara tidak langsung melalui kualiti maklumat.

Haitham Al Shibly (2011) telah menilai Model Kejayaan HRIS. Dalam kajiannya, komponen model kejayaan sistem maklumat seperti Model Penerimaan Teknologi (TAM) Davis (1989) dan Delone dan McLean (1992), faktor kejayaan HRIS adalah kualiti sistem, kualiti maklumat, mudah untuk digunakan, kegunaan dan kepuasan pengguna diuji dalam kalangan 230 pekerja di Greater Amman, Jordan. Kajian ini telah menggunakan Borang Soal Selidik Kejayaan untuk menjawab objektif kajian. Dapatan kajian ini ialah kualiti sistem HRIS, kualiti maklumat, mudah untuk digunakan dan kegunaan HRIS adalah positif dan signifikan dengan kepuasan pengguna pada HRIS.

Rangka Kerja Penyelidikan



Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan di antara kesesuaian tugas dengan kejayaan Sistem HRMIS di Kementerian Kewangan Malaysia. Dalam kajian ini, aspek kesesuaian tugas merupakan pemboleh ubah tidak bersandar. Selain itu, dalam kajian ini juga, enam dimensi iaitu kualiti sistem, kualiti maklumat, kualiti servis, mudah untuk digunakan, kegunaan dan kepuasan pengguna adalah pemboleh ubah bersandar. Kajian ini mengambil pandangan dari Model DeLone dan McLean (1992) dan Model Penentu (*Determinants*) Kejayaan Sistem Maklumat (2013). Rangka kerja penyelidikan ringkas dibangunkan untuk menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar.

■ 3.0 METODOLOGI

Kaedah Kajian

Reka bentuk penyelidikan merupakan pelan prosedur yang digunakan oleh penyelidik untuk menjawab soalan kajian secara sah, objektif, tepat dan ekonomi (Kumar, 2011). Dalam kajian ini penyelidik menggunakan dua kaedah iaitu kaedah deskriptif dan kaedah korelasi. Kaedah deskriptif digunakan untuk mengkaji kesesuaian tugas dan tahap kejayaan Sistem HRMIS di tempat kajian. Manakala, kaedah korelasi pula digunakan untuk mengkaji hubungan antara kesesuaian tugas dengan kejayaan sistem HRMIS di tempat kajian.

Populasi dan Sampel Kajian

Menurut Sekaran (2003), populasi merupakan seluruh kumpulan orang, peristiwa atau perkara yang berkaitan dengan kajian. Populasi dalam kajian ini merujuk kepada keseluruhan pekerja di Bahagian Pelaburan Kerajaan, Kementerian Kewangan Malaysia yang menggunakan sistem HRMIS dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan populasi seramai 60 orang, sebanyak 60 keping borang soal selidik telah diedarkan kepada pekerja di bahagian tersebut dan sebanyak 52 keping borang yang dikembalikan untuk tujuan analisis data.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan oleh penyelidik ialah borang soal selidik. Borang ini telah diadaptasi daripada kajian yang telah dibangunkan oleh Kuo (2011) bagi pemboleh ubah kesesuaian tugas. Manakala instrumen kajian bagi pemboleh ubah kejayaan sistem HRMIS adalah diadaptasi daripada kajian Al-Shibly (2011). Terdapat tiga bahagian dalam borang soal selidik ini. Bahagian A adalah untuk mengkaji demografi responden. Bahagian B pula untuk mengenal pasti kesesuaian tugas dan Bahagian C untuk mengenal pasti tahap kejayaan sistem HRMIS di tempat kajian.

Analisis Data

Analisis data merupakan satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan telah diperolehi secara lengkap. Proses penelitian ini dilakukan menggunakan kaedah statistik di mana ianya merupakan instrumen utama yang digunakan oleh penyelidik dalam proses menganalisa data kajian yang diperolehi. *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 21.0 digunakan dalam kajian ini bagi menganalisa data secara tepat dan lengkap. Analisis data ini terbahagi kepada dua iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi.

■ 4.0 DAPATAN KAJIAN

Analisis Demografi

Berdasarkan Jadual 4.1 terdapat 18 orang responden lelaki dan 34 orang responden wanita yang terlibat dalam kajian ini. Sebanyak 60 borang soal selidik yang telah diedarkan oleh penyelidik di tempat kajian dan sebanyak 52 borang soal selidik telah dikembalikan oleh responden yang membawa peratusan sebanyak 86.67 peratus borang dikembalikan. Dalam kajian ini juga seramai 43 orang responden berbangsa Melayu (82.70%). Manakala, bagi responden berbangsan Cina pula adalah seramai 6 orang responden (11.20%) dan bagi responden berbangsa India pula adalah seramai 3 orang responden (5.80%). Responden dalam kajian ini telah dikategorikan kepada empat peringkat umur seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1. Seramai 11 orang responden dalam kajian ini berusia 20 hingga 29 tahun (21.15%), 29 orang pula bagi kategori 30 hingga 39 tahun (55.77%), 10 orang bagi kategori 40 hingga 49 tahun (19.23%) dan 2 orang bagi kategori 50 tahun ke atas (3.85%). Taraf pendidikan responden dibahagikan kepada empat kategori iaitu SPM, Diploma, Ijazah Sarjana Muda dan Sarjana. Bagi kategori SPM seramai 6 orang responden (11.50%), manakala bagi kategori Diploma pula adalah seramai 13 orang responden (25%). Majoriti responden dalam kajian ini mempunyai Ijazah Sarjana Muda iaitu seramai 29 orang (55.80%). Selain itu, terdapat juga 2 orang responden yang mempunyai taraf pendidikan di peringkat Sarjana (7.70%). Tahun perkhidmatan bagi responden dalam kajian ini dibahagikan pula kepada tiga kategori. Kategori pertama ialah responden yang telah berkhidmat di antara 2 hingga 5 tahun iaitu seramai 12 orang (23.08%). Kategori kedua ialah responden telah berkhidmat selama 6 hingga 9 tahun iaitu seramai 10 orang (19.23%). Kategori ketiga ialah responden telah berkhidmat selama 10 tahun ke atas seramai 30 orang (57.69%).

Jadual 4.1: Demografi Responden: n=52

	Frekuensi (f)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	18	34.60
Perempuan	34	65.40
Bangsa		
Malay	43	82.70
Cina	6	11.20
India	3	5.80
Umur (tahun)		
20 hingga 29	11	21.15
30 hingga 39	29	55.77
40 hingga 49	10	19.23
50 tahun ke atas	2	3.8
Pendidikan		
SPM	6	11.50
Diploma	13	25.00
Ijazah	29	55.80
Sarjana	4	7.70
Tahun Perkhidmatan		
2 hingga 5 tahun	12	23.08
6 hingga 9 tahun	10	19.23
10 tahun ke atas	30	57.69

Kesesuaian Tugas

Berdasarkan Jadual 4.2, jumlah nilai min bagi dimensi ini ialah $M=3.70$ di mana nilai ini adalah nilai yang tinggi bagi nilai skor min. Maka, ini menunjukkan bahawa tahap kesesuaian tugas dengan sistem HRMIS di tempat kajian adalah pada tahap tinggi.

Jadual 4.2: Tahap Kesesuaian Tugas

Dimensi	Min	Tahap
Kesesuaian Tugas	3.70	Tinggi

Tahap Kejayaan Sistem HRMIS

Berdasarkan Jadual 4.3, melalui analisis yang telah dibuat untuk mengetahui tahap kejayaan sistem HRMIS di tempat kajian, didapati bahawa dimensi kualiti servis dan dimensi mudah untuk digunakan

mempunyai nilai min paling tinggi berbanding dimensi-dimensi lain iaitu $M=4.1$. Kesemua dimensi mempunyai nilai min yang tinggi iaitu antara $M=3.90$ hingga $M=4.1$. Secara keseluruhannya, tahap kejayaan sistem HRMIS dalam organisasi ini adalah pada tahap tinggi iaitu dengan jumlah nilai min $M=3.99$

Jadual 4.3: Perincian Analisis Setiap Dimensi

	Min	Tahap
Kualiti Sistem	3.99	Tinggi
Kualiti Maklumat	3.90	Tinggi
Kualiti Servis	4.10	Tinggi
Mudah Untuk Digunakan	4.10	Tinggi
Kegunaan	3.90	Tinggi
Kepuasan Pengguna	4.00	Tinggi
Min Keseluruhan	3.99	Tinggi

Hubungan Antara Kesesuaian Tugas dengan Kejayaan Sistem HRMIS

Jadual 4.4 menunjukkan analisis korelasi antara kedua-dua pemboleh ubah iaitu Kesesuaian Tugas dengan Kejayaan Sistem HRMIS untuk mengetahui hubungan antara pemboleh ubah ini. Berdasarkan jadual di atas, saiz pekali Korelasi Pearson berada pada tahap sederhana iaitu $r=0.642$. Ini menunjukkan bahawa hubungan antara kesesuaian tugas dengan kejayaan Sistem HRMIS adalah pada tahap sederhana. Ia menunjukkan bahawa masih terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua-duanya.

Jadual 4.3: Korelasi Antara Kesesuaian Tugas dengan Kejayaan Sistem HRMIS

	Kesesuaian Tugas (r)	Kejayaan Sistem HRMIS (r)
Kesesuaian Tugas (r)		0.642**
Kejayaan Sistem HRMIS (r)	0.642**	

**Korelasi Signifikan Pada Tahap 0.01; $p=0.000$

■ 5.0 PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Tahap Kesesuaian Tugas dan Tahap Kejayaan Sistem HRMIS

Objektif pertama dalam kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kesesuaian tugas dengan sistem HRMIS di Kementerian Kewangan Malaysia. Berdasarkan analisis terhadap kajian ini, kesesuaian tugas dengan sistem HRMIS adalah pada tahap yang tinggi. Menurut Petter *et.al* (2013), kesesuaian tugas adalah untuk menguji konsistensi teknologi dengan proses kerja atau cara kerja. Kesesuaian tugas yang tinggi adalah penting bagi membolehkan penyebaran (*diffusion*) sistem maklumat dalam organisasi menjadi tinggi juga (Wang, 2005).

Objektif kedua dalam kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kejayaan sistem HRMIS di Kementerian Kewangan Malaysia. Terdapat enam dimensi yang dikaji di bawah pemboleh ubah ini. Dimensi pertama ialah kualiti sistem. Kualiti sistem adalah keselesaan oleh pengguna untuk mengakses sistem, fungsi sistem, kesahan sistem, masa yang diambil untuk respons, fleksibiliti dan sebagainya (Petter *et al.*,2013). Dalam erti kata lain, kualiti sistem adalah untuk mengukur sejauh mana sistem tersebut “mesra pengguna” (Doll dan Torkzadeh,1998). Dalam kajian ini, dimensi kualiti sistem mempunyai min skor yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa pekerja di organisasi kajian beranggapan bahawa Sistem HRMIS mencapai tahap sistem berkualiti. Sistem HRMIS dianggap sebagai sistem yang mudah diakses dan mesra pengguna oleh pekerja di organisasi kajian.

Dimensi kedua ialah kualiti maklumat. Kualiti maklumat ialah mengukur ketepatan, kejutuan, ketepatan masa, kecukupan, kefahaman pengguna terhadap maklumat yang disampaikan oleh sistem teknologi maklumat (Petter *et.al*,2013). Dalam konteks kajian ini, min skor untuk tahap kualiti maklumat adalah pada tahap tinggi. Hal ini demikian kerana sistem HRMIS memberikan maklumat yang tepat kepada penggunaannya dalam masa yang dikehendaki.

Dimensi ketiga ialah kualiti servis. Kualiti servis merujuk kepada kualiti servis yang diberikan oleh Jabatan Sistem Maklumat (*IS Deptartment*) terhadap pengguna sesuatu sistem itu. Sebagai contohnya, terdapat capaian Meja Bantuan (*help desk*) bagi membolehkan pengguna menghubungi pihak pentadbir sistem apabila terdapat masalah dengan sistem tersebut. Dalam konteks kajian ini, nilai skor min adalah pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa pekerja yang menggunakan sistem HRMIS beranggapan bahawa sistem HRMIS mempunyai servis yang berkualiti.

Dimensi keempat ialah mudah untuk digunakan. Bagi membolehkan sesuatu sistem itu berjaya, pengguna sistem tersebut haruslah mempunyai tanggapan bahawa sistem tersebut adalah mudah dan tidak akan menyulitkan mereka. Dalam konteks kajian ini, nilai min skor adalah pada tahap tinggi di mana pekerja yang menggunakan sistem HRMIS menganggap bahawa sistem ini adalah mudah untuk digunakan.

Dimensi kelima ialah kegunaan. Kegunaan ialah satu tahap di mana pengguna atau pekerja beranggapan bahawa dengan menggunakan sistem itu, ia dapat meningkatkan prestasi kerja mereka (Davis,1989). Dalam konteks kajian ini, dimensi kegunaan mempunyai nilai min pada tahap tinggi. Ini bermakna pekerja di tempat kajian menganggap bahawa sistem HRMIS mempunyai manfaat dalam tugas mereka juga.

Dimensi keenam ialah kepuasan pengguna. Pengguna yang mempunyai jangkaan yang tinggi terhadap sistem maklumat cenderung untuk mencapai tahap kepuasan pengguna yang tinggi juga. Dalam konteks kajian ini pula, min skor untuk dimensi kepuasan pengguna juga adalah pada tahap tinggi. Ini menunjukkan bahawa pekerja di tempat kajian mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap sistem HRMIS yang digunakan.

Hubungan Antara Kesesuaian Tugas dengan Kejayaan Sistem HRMIS

Objektif ketiga bagi kajian ini adalah bagi menentukan hubungan antara kesesuaian tugas dengan kejayaan sistem HRMIS. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, terdapat hubungan positif yang signifikan yang sederhana antara kedua-dua pemboleh ubah ini. Ini menunjukkan bahawa terdapat kesesuaian tugas sememangnya mempunyai hubungan dengan kejayaan sistem HRMIS di mana apabila pekerja itu beranggapan bahawa sesuatu sistem itu sesuai dengan tugas serta cara mereka bekerja, maka ini akan membawa

kepada kejayaan sesebuah sistem itu.

Limitasi dan Cadangan

Penemuan penyelidikan ini tidak mewakili seluruh seluruh jabatan-jabatan kerajaan di Malaysia kerana penyelidikan ini hanya mengambil kira Kementerian Kewangan sebagai responden kajian serta bilangan responden juga tidak ramai. Maka, hasil kajian ini juga tidak boleh digeneralisasikan kepada seluruh jabatan kerajaan di Malaysia. Oleh sebab itu, wajarnya diadakan kajian lanjutan mengenai isu ini agar dapatan yang lebih kukuh dan terkini dapat diperolehi juga.

Penyelidik mencadangkan bahawa kajian lanjutan terhadap sistem HRIS ini dilakukan dengan lebih banyak lagi kerana kajian tentang sistem maklumat ini amat sedikit dan wajar diberi perhatian oleh pengkaji akan datang. Hal ini demikian kerana hanya sedikit sahaja kajian tentang perkara ini terutama sekali dalam negara kita. Oleh sebab itu, kajian pada masa hadapan boleh mereplikasikan kajian ini agar keputusan yang lebih kukuh dan terkini dapat diperolehi untuk rujukan pada masa akan datang juga.

Di samping itu, instrumen kajian yang digunakan ialah borang soal selidik. Instrumen ini hanya bergantung kepada persepsi dan pandangan responden sahaja. Tahap kejujuran responden dalam menjawab borang soal selidik mempengaruhi dapatan kajian ini. Oleh sebab itu, selain daripada menggunakan borang soal selidik, penyelidik mencadangkan juga agar dilakukan penilaian berdasarkan kualitatif juga agar keputusan yang diperolehi mempunyai pendapat daripada setiap pihak yang terlibat.

6.0 KESIMPULAN

Sebagai kesimpulannya, kajian ini merupakan sebuah kajian yang dilakukan untuk mengetahui kesesuaian tugas, tahap kejayaan sistem HRMIS dan hubungan antara kesesuaian tugas dengan Sistem HRMIS. Dapatan kajian ini adalah dapat diketahui bahawa kesesuaian tugas terhadap sistem HRMIS adalah pada tahap yang tinggi. Selain itu, dapatan kajian yang kedua pula adalah tahap kejayaan sistem HRMIS di tempat kajian adalah pada tahap yang tinggi di mana sistem maklumat ini dapat disebarkan (*diffuse*) dalam organisasi dengan baik. Akhir sekali, dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan bagi kedua-dua pemboleh ubah ini di mana ini menunjukkan bahawa kesesuaian tugas mempunyai hubungan dengan kejayaan sistem HRMIS di organisasi kajian.

RUJUKAN

- Ammarhusein. (2015). *The employee perception of the Human Resources Information Systems success*. International Journal of Business and Management Invention, 4(2), 10–15.
- Borges, William G et.al (2017) *Business Research Methods*. Malaysia: SJ Learning
- Burton-Jones, A., & Straub, D. W. (2006). *Reconceptualizing System Usage: An Approach and Empirical Test*. Information Systems Research, 17(3), 228–246. doi:10.1287/isre.1060.0096
- Chakraborty, A. R. dan Nur Naha, A. M. (2013). *Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 75, 473 – 478.
- Cheng, Y.-M. (2015). Towards an understanding of the factors affecting m-learning acceptance: Roles of technological characteristics and compatibility. *Asia Pacific Management Review*, 20(3), 109–119. doi:10.1016/j.apmr.2014.12.011
- Davarpanah, A., & Mohamed, N. (2013). *Human Resource Information Systems (HRIS) success factors in a public higher education institution context*. International Conference on Research and Innovation in Information Systems, ICRIS, 2013,79–84.
- Davis, F. D. (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*. MIS Quarterly, 13(3), 319. doi:10.2307/249008

- Doll, W. J., G. Torkzadeh. 1988. *The measurement of end-user computing satisfaction*. MIS Quart. 12(June) 259–273.
- Gorla, N., Somers, T. M., & Wong, B. (2010). *Organizational impact of system quality, information quality, and service quality*. The Journal of Strategic Information Systems, 19(3), 207–228. doi:10.1016/j.jsis.2010.05.001
- Hair, J. H., Money, A. H., Samouel, P. dan Page, M. (2007). *Research Method for Business*. West Sussex, England: Wiley & Sons Ltd.
- Hua, Ang Kean (2016) *Pengenalan Rangka kerja Metodologi dalam Kajian Penyelidikan: Satu Kajian Kes*, Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJ - SSH) Volume 1, (Issue 1), (page 17 - 23), Mac 2016
- Hisham Al-Mobaideen, S. A. (2013). *Factors Influencing the Successful Adoption of Human Resource Information System: The Content of Aqaba Special Economic Zone Authority*. Intelligent Information Management, 1-9.
- Kothari, C.R(2004) *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International (P) Limited Publishers
- Kumar,Ranjit (2011) *Research Methodology : A Step-by-Step Guide For Beginners*. Third Edition. Los Angeles: SAGE
- Kamal Qteishat, M. (2014). *The Impact of Information System Success Factors, Human Resource Staff Satisfaction, and E- Human Resource Use on Organizational Benefit*. International Journal of Computer Applications, 105(2), 975–8887.
- Kamilah Kamaludin, K. Z. (2017). *User Acceptance of the Human Resource Information System: A study of a private Hospital in Malaysia*. International Review of Management and Marketing, 207-217
- Kashive, N. (2011). *Managing Today's Workforce: Human Resource Information System (HRIS), Its Challenge and Opportunities*. International Journal of Research in Finance & Marketing, 1(6), 38–66.
- Kavanagh, M. T. (2011). *Human Resource Information Systems:Basics,Applications,and Future Decisions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. V. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30, 607-610.
- Lippert, S. K., & Swiercz, P. M. (2005). Human resource information systems (HRIS) and technology trust. Journal of Information Science, 31(5), 340–353.
- Mamun, A. Al, & Islam, S. (2016). Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System (HRIS) . International Journal of Business and Social Research, 6(2), 29–37.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A. and Weitzel, T. (2013). *Analyzing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention*. The Journal of Strategic Information Systems, 22(3), pp.193-207. Mcknight, D. H., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (1998). InitialTrustAMR. Academy of Management Review, 23(3), 473–490.
- Miller, L. A. (2015). *Foundations of Psychological Testing: A Practical Approach*. SAGE Publication Normalini, Ramayah, T., & Kurnia, S. (2012). *Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use*. International Journal of Productivity and Performance Management, 61(6), 603–623
- Petter, S., DeLone, W., & McLean, E. R. (2013). Information systems success: The quest for the independent variables. Journal of management information systems, 29(4), 7-62.
- Punch, K. (2006). *Developing effective research proposals. Second Edition*. Los Angeles: SAGE
- Seddon, P. and Yip, S. K. (1992), "An Empirical Evaluation of User Information Satisfaction (UIS) Measures for Use with General Ledger Account Software," Journal of Information Systems, 6(spring), pp.75-92
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2003). *Research Methods for Business*. 6th Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Shafini, N., Mohd, B., Raihan, N., & Muda, A. (2014). *The Relationship of Human Resource Information System (HRIS) on Users ' Satisfaction*. Terengganu International Management and Business Journal Volume IV, Issue I: 67-73, 2014 The, IV(I), 67–73.
- Siti Rahmah, A. (2013). *Introductory Statistic for Social Science and Psychology*. University Teknologi Malaysia, Skudai
- Shibly, H. A. (2011). *Human Resources Information Systems success Assessment: An integrative model*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 157-169
- Troshani, I., Jerram, C., dan Hill, S. R. (2011). *Exploring the Public Sector Adoption of HRIS*. Industrial Management & Data Systems, 111(3), 470-488
- DeLone, W. H. and McLean, E. R. (1992), "Information Systems Success: The Quest for the Dependent Variable," Information Systems Research, 3 (1), 60-93
- William H. DeLone & Ephraim R. McLean (2003) *The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update*, Journal of Management Information Systems, 19:4, 9-30
- Yasemin Bal, S. B. (2012). *The Importance Of Using Human Resources System A Research On*. Management, Knowledge and Learning, 53-62