

Tahap Penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di Standard Chartered Bank, Kuala Lumpur

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini yang hampir setiap kerja perlu dilakukan menggunakan komputer dengan rangkaian internet. Keupayaan menggunakan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) menjadi kelebihan bagi organisasi untuk bersaing. Sistem yang sedang berkembang pesat ini mula beralih daripada sistem analog kepada sistem digital dan kini kepada sistem digital generasi ketiga (3G). Perkembangan terkini ini bersesuaian dengan perubahan semasa dan kepentingan pada masa hadapan (Kolahi, 2002). Kini, ramai penyelidik dalam pelbagai bidang industri mula meneroka potensi teknologi dan peralatan mudah alih bagi membolehkan pengguna mendapat akses penuh dalam melakukan sesuatu pekerjaan (Liu, *et. al.*, 2003). Sistem maklumat pengurusan merupakan suatu perkembangan terhadap teknologi komputer. Penggunaan teknologi komputer dalam bidang pengurusan membantu memudahkan pelbagai urusan.

Menurut Shaharom (2005), Peter F. Drucker yang merupakan seorang pemikir besar dalam bidang pengurusan pernah menyatakan bahawa tujuan komputer dalam bidang pengurusan ialah untuk memastikan manusia tidak membuang masa dengan kerja yang tidak bermanfaat sebaliknya membuat kerja-kerja yang memerlukan pengawasan dan menumpukan perhatian kepada kerja yang menggunakan pemikiran, imaginasi, persepsi dan kreativiti. Perkembangan dalam bidang teknologi ini telah mengubah cara manusia belajar mahupun bekerja (Naismith, *et. al.*, 2004). Prosesnya kini melampaui ruang fizikal (Kulkuska-Hulme dan Traxler, 2005) serta bersifat global dan sepanjang hayat (Sharples, 2006). Tambahan pula, teknologi mudah alih seperti Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dapat memberikan kesan dan kepentingan signifikan dalam menyokong pekerja sesebuah organisasi (Perry, 2003). Pengurusan rekod dalam bidang sumber manusia telah berlaku sejak awal tahun 1940-an dengan melibatkan aktiviti seperti menyimpan nama, alamat, nombor telefon dan sejarah pekerjaan terutamanya bagi yang terlibat sewaktu Perang Dunia Kedua. Sistem Maklumat Sumber Manusia

(HRIS) telah diperkenalkan di General Electric, Amerika Syarikat buat pertama kalinya sekitar tahun 1950-an (Brown, 2007). Kewujudan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) ketika itu hanya menggunakan istilah kakitangan (*personnel*) (Society For Human Resource Management). Bermula pada tahun 1980-an Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) telah digunakan di jabatan-jabatan Sumber Manusia (HR) secara meluas.

Walau bagaimanapun, hanya baru-baru ini penggunaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) telah diubah untuk memainkan peranan yang lebih strategik dalam menyokong kakitangan Sumber Manusia (HR). Ini berlaku disebabkan oleh peningkatan fungsi dan aplikasi mereka dalam pengurusan sesebuah organisasi (Mabey, *et. al.*, 2000). Sebagai contoh, sesebuah organisasi hanya menggunakan e-dokumen (*e-filing*) iaitu perisian yang terdapat maklumat pekerja tetapi perisian lain seperti e-cuti (*e-leave*) iaitu perisian secara talian yang harus diisi sekiranya pekerja ingin cuti masih belum sepenuhnya diaplikasikan. Razali dan Vrontis (2010), menyatakan bahawa terdapat enam faktor yang membolehkan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dapat digunakan dengan lancar dalam sesebuah organisasi iaitu penglibatan pengurusan tertinggi, komitmen organisasi, iklim organisasi (ganjaran, kehangatan, sokongan), sokongan penyeliaan, persekitaran dan kebebasan penglibatan, dan kepuasan kerja.

Peranan Sumber Manusia (HR) yang dahulunya kurang penting kini mendapat status dalam organisasi malah mempunyai nilai tambah dan keunikan mereka tersendiri dengan membantu memberikan sokongan strategik kepada organisasi (Robinson, 1999). Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) sedang berkembang pesat secara global mahupun tempatan dan kini sudah mula digunakan bukan sahaja oleh organisasi-organisasi besar (Ball, 2001) tetapi juga oleh organisasi-organisasi kecil malahan lebih baik berbanding organisasi-organisasi besar (Hussain, *et. al.*, 2007). Di Uganda, Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) sedang diperkukuhkan di dalam bidang kesihatan dengan melaksanakan 'Lima Langkah Proses Pengukuhan Sistem Sumber Manusia (HRIS)' dalam menjejaki dan menyimpan data pekerja (Spero, *et. al.*, 2011).

Walaupun sejarah perkembangan sistem maklumat pengurusan bermula di negara Barat, terutama di Amerika Syarikat, negara kita tidak ketinggalan daripada arus perdana ini (Sulaiman, *et. al.*, 2002). Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di Malaysia melibatkan sektor awam dan juga swasta. Sebagai contoh, di sektor swasta, bidang penerbangan iaitu Malaysia Airlines (MAS) telah mengubah proses pengurusan daripada berkonsepkan kertas dan kabinet (*paper-based process*) kepada perkomputeran dan dokumen (*computer-based process*). Proses ini telah berlanjutan kepada penggunaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) yang sehingga sekarang masih digunakan. Ianya bukan sahaja menjimatkan masa malahan dapat meningkatkan kualiti perkhidamatan yang diberikan (Vrontis, *et. al.*, 2010). Di sektor awam pula, e-kerajaan (*e-government*) merupakan salah satu Sistem Maklumat Awam Malaysia (MPIS) yang telah diwujudkan oleh kerajaan bagi memudahkan rakyat dalam melakukan urusan rasmi seharian (Masrek, 2009).

Matlamat Kajian

Kajian ini bertujuan untuk memberi gambaran kepada Standard Chartered Bank akan tahap penguasaan para pekerja dalam menggunakan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) terhadap kerja mereka. Kajian ini juga dapat membantu organisasi dalam menghasilkan pekerja-pekerja yang berpengetahuan, berkemahiran dan mampu untuk menguasai sesuatu sistem. Dalam masa yang sama, organisasi juga dapat membentuk pekerja supaya menjadi lebih kompeten dalam mengharungi persaingan di era globalisasi ini. Kajian ini juga dapat membantu organisasi menjadi sebuah organisasi yang mempunyai reputasi tinggi dan mampu untuk mengorak langkah yang lebih berbanding organisasi-organisasi lain. Oleh itu, kajian ini akan menunjukkan bahawa pekerja dan organisasi perlulah seiring dalam usaha untuk maju ke depan.

Objektif Kajian

- i. Mengenal pasti tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di Standard Chartered Bank.
- ii. Mengkaji sama ada terdapat perbezaan dari segi tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) berdasarkan faktor demografi seperti jantina, jenis pekerjaan dan tempoh perkhidmatan pekerja di Standard Chartered Bank.
- iii. Mengenal pasti hubungan antara faktor-faktor ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi dengan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja di Standard Chartered Bank.

Kepentingan Kajian

Pada masa kini, inovasi teknologi membawa kepada evolusi sistem kerja dalam organisasi yang membantu mempertingkatkan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Oleh itu, hasil kajian adalah penting kepada organisasi dan juga kakitangan. Kajian ini perlu dilakukan kerana ia membantu organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang berkaitan seperti ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi dengan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja. Ini adalah selaras dengan tujuan pembangunan organisasi iaitu untuk membangunkan teknologi yang tinggi dalam Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan juga bagi melahirkan pekerja celik IT di tempat kerja. Tambahan pula, hasil kajian ini juga akan membantu organisasi dalam meningkatkan kecekapan Pengurusan Sumber Manusia (HRM) menggunakan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) secara cekap menangani tugas-tugas Sumber Manusia seperti faedah, gaji dan lain-lain kerja yang berkaitan. Selain itu, kajian ini juga meningkatkan daya saing organisasi untuk bersaing dan membawa ke peringkat global.

Hasil kajian ini juga amat berguna kepada pekerja dalam mengetahui tahap mereka menguasai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Dengan ini, pekerja haruslah meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan (*KSA*) dengan mempelajari lebih lanjut mengenai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Jika hasil daripada kajian ini adalah positif atau keputusan negatif bermakna kemajuan HRIS memberi kesan terhadap prestasi kerja pekerja. Kesan positif boleh memberi sokongan kepada pekerja supaya mengekalkan dan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap (*KSA*) mereka sementara kesan negatif akan menjadi cabaran pekerja untuk menyedari dan berusaha ke arah memperbaiki kerja mereka dengan lebih baik. Hasil daripada kajian ini juga dapat memberi gambaran yang lebih meluas akan peristiwa sebenar yang berlaku di dalam organisasi dan dapat menjadi panduan bagi kajian masa hadapan. Dalam pada itu, kajian ini juga dapat meningkatkan kualiti Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan menambahbaik keperluan sistem yang diperlukan. Di samping itu, kajian ini juga diharap dapat menjadi nilai tambah dan penjana kepada peningkatan ilmu pengetahuan dalam kajian-kajian yang akan dijalankan pada masa akan datang.

KAJIAN LITERATUR

Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS)

Tannenbaum (1990) mendefinisikan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) sebagai sebuah sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mendapatkan semula, dan menyebarkan maklumat mengenai aktiviti organisasi sumber manusia. Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) juga boleh ditakrifkan sebagai gabungan antara pangkalan data, aplikasi komputer, dan perkakasan serta perisian yang perlu untuk mengumpul rekod, menyimpan, mengurus, menyampaikan, dan memanipulasi data bagi Sumber Manusia (HR) (Broderick dan Boudreau, 1992). Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) juga boleh ditakrifkan sebagai sistem bersepadu yang digunakan untuk mengumpul, menyimpan dan menganalisis maklumat mengenai aktiviti organisasi Sumber Manusia (HR) (Hendrickson, 2003). Gibson (2009), Kamus Perniagaan (*Business Dictionary*) memberi maksud Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS)

sebagai satu sistem yang bertujuan untuk menggabungkan aktiviti yang berkaitan dengan Pengurusan Sumber Manusia (HRM) dan Teknologi Maklumat (IT) ke dalam satu pangkalan data yang sama melalui penggunaan perisian.

Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) digunakan bagi membangunkan dan membawa sistem maklumat ke arah memenuhi organisasi data automasi, rekod dan keperluan pengurusan maklumat. Ia adalah kepada pembinaan sistem bersepadu bagi pentadbiran dan penggunaan maklumat Sumber Manusia (HR) strategik, program dan perkhidmatan. Salah satu objektif utama Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) adalah untuk meningkatkan kapasiti Pengurusan Sumber Manusia (HRM) untuk memberi kuasa dan mengasimilasikan teknologi yang baru muncul; menyelaraskan aliran kerja; memaksimumkan ketepatan, kebolehpercayaan, dan kesahihan data tenaga kerja serta memudahkan penempatan dan pengumpulan data dan maklumat untuk meningkatkan prestasi pekerja. Oleh itu, keupayaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) adalah penting untuk penggunaan organisasi di samping membangunkan, mengekalkan dan juga meningkatkan kerja, prestasi dan konteks tugas pekerja.

Ciri-ciri Individu

Menurut Ropp (1999), ciri-ciri individu boleh berubah mengikut pengalaman yang dilalui oleh seseorang individu. Ciri-ciri individu bermaksud nilai-nilai pembolehubah yang berkaitan dengan faktor dinamik manusia yang akan menentukan keadaan seseorang individu dan bergantung pada konteks keadaan yang akan menjadikan perubahan kekal. Individu itu boleh dipengaruhi dan pengaruh yang akan memudahkan lagi individu itu berubah ialah kepimpinan seseorang dan pemahaman mereka. Contoh ciri-ciri individu ialah emosi, cermat, cekap, percaya, motivasi dan pelbagai lagi. Ciri-ciri individu ini semua akan mempengaruhi cara kerja seharian pekerja. Mereka akan bersifat positif atau negatif sekiranya ciri-ciri ini menepati diri mereka.

Dalam kajian ini, ciri-ciri individu ialah kecekapan individu, komitmen individu dan motivasi individu. Melalui ciri-ciri individu ini, pekerja dapat menguasai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dengan lebih baik. Amanah menerangkan sejauh mana seseorang individu bergantung kepada orang lain, contohnya orang bawahan, atasan dan rakan-rakan akan bersedia untuk membuat dirinya terdedah kepada akibat tindakan mereka (Mayer, *et. al.*, 1995). Motivasi melibatkan pemangkin yang bertanggungjawab pada pemulaan, ketekunan, arah dan matlamat pada tingkah laku, termasuk pemacu biologi, contohnya lapar, dahaga, jantina, pemeliharaan diri, dan sosial bentuk motivasi, perlu untuk pencapaian atau keperluan untuk penggabungan (Colman, 2001). Komitmen atau kesetiaan adalah sejauh mana seseorang individu mengenal pasti dengan organisasi atau kumpulan mereka dan yang matlamat dan hasrat untuk mengekalkan keahlian (Robbins, 2003).

Teknologi

Teknologi dikaji dari segi kegunaan teknologi, kesesuaian teknologi dan teknologi yang mudah. Menurut Lippert dan Swiercz (2005), pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) yang dinaiktaraf telah berjaya dilaksanakan secara menyeluruh dengan adanya bantuan teknologi yang canggih dan membolehkan pengurusan menjadi lebih lancar. Organisasi juga dapat berdaya saing dalam dunia kontemporari ekonomi. Teknologi telah dapat mengatasi pelbagai cabaran seperti interaksi dengan pengguna yang terhad, perancangan yang lemah dan penyelidikan yang terhad dengan adanya pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) menggunakan teknologi. Pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) telah muncul sebagai satu cabaran penting kepada organisasi dalam mengekalkan kedudukan mereka dalam perniagaan. Pelbagai model teknologi dapat dikenalpasti dengan adanya teknologi sebagai pemangkin kepada Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) yang diwujudkan. Oleh itu, apabila seseorang pekerja hendak menggunakan teknologi, dia haruslah berasa yakin dan percaya kepada teknologi tersebut. Individu bersedia untuk terdedah kepada teknologi berdasarkan kegunaan, kesesuaian dan utiliti teknologi. Proses Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) akan menjadi lebih lancar dengan teknologi.

Persekitaran Organisasi

Pada konteks persekitaran organisasi pula, kemudahan yang disediakan, sokongan majikan dan tekanan yang dihadapi akan dilihat dengan lebih mendalam. Kemudahan yang disediakan di sini bermaksud keperluan asas yang diperlukan oleh pekerja untuk melakukan tugas mereka di tempat kerja dalam mencapai objektif organisasi. Sokongan majikan pula terdiri daripada sokongan yang ketara dan sokongan yang tidak ketara. Contoh sokongan ketara ialah gaji yang diterima oleh pekerja setiap bulan dan bonus manakala sokongan tidak ketara ialah sokongan moral dan pujian daripada majikan terhadap prestasi pekerja yang bagus. Tahap tekanan adalah sejauh mana satu pengalaman individu ketegangan psikologi dan fizikal atau ketegangan yang telah dihasilkan oleh fizikal, emosi, keadaan sosial, ekonomi atau pekerjaan, peristiwa, atau pengalaman yang sukar untuk menguruskan atau bertahan (Colman, 2001).

Model Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan Teknologi Amanah (Lippert dan Swiercz, 2005)

Lippert dan Swiercz (2005), menyatakan bahawa kejayaan melaksanakan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) adalah berdasarkan kepada faktor-faktor organisasi, teknologi dan manusia. Penjelasan kejayaan dan pemikiran adalah penting kerana faktor-faktor ini terlibat dalam semua fasa perancangan teknologi dan proses pemasangan. Faktor manusia seperti penyesuaian pengguna, penerimaan, latihan dan sokongan adalah penting berbanding dengan aspek teknikal proses pelaksanaan. Sebagai contoh, DeLone dan McLean (2003) yang telah mengemaskini model kejayaan sistem maklumat menegaskan bahawa pembolehubah peringkat individu seperti penggunaan sistem, kualiti sistem, dan kualiti maklumat mempengaruhi kejayaan inisiatif teknologi maklumat pelaksanaan organisasi. Model ini juga mencadangkan bahawa teknologi amanah mempengaruhi kejayaan pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan hubungan antara amanah teknologi dan kejayaan pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) boleh dipengaruhi oleh isu-isu organisasi dan pengguna teknologi. Lebih khusus lagi, teknologi, organisasi dan pengguna merupakan pengaruh penting

termasuk amanah organisasi, saling bergantung, keahlian komuniti, budaya organisasi, penggunaan teknologi, utiliti teknologi, kegunaan teknologi, sosialisasi, kepekaan untuk privasi, dan tahap kepercayaan. Terdapat sebelas faktor yang membawa kepada kejayaan pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Faktor-faktor disusun ke dalam tiga kategori iaitu organisasi, teknologi dan pengguna. Arah yang dicadangkan untuk setiap hubungan diperhatikan sebelah nombor dalil yang menunjukkan positif (+) atau negatif dijangka (-) hasil. Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) peringkat pelaksanaan termasuk orientasi pekerja kepada teknologi dan menilai penggunaan dan kegunaannya. Amanah Teknologi ialah satu kerangka untuk mengoptimumkan kejayaan tahap perlaksanaannya.

(Rujuk Lampiran 1)

Kerangka Kajian

Kerangka kajian dibangunkan berdasarkan model Lippert dan Swiercz (2005) yang memaparkan faktor-faktor yang boleh mendorong penggunaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Kerangka kajian ini menunjukkan bahawa ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi sebagai pembolehubah bebas manakala tahap penguasaan sebagai pembolehubah bersandar. Elemen-elemen dalam ciri-ciri individu meliputi kecekapan, komitmen dan motivasi seseorang individu dalam menguasai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Teknologi pula dikaji berdasarkan kesesuaian, kegunaan dan teknologi yang mudah yang diperlukan dalam menguasai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Persekitaran organisasi pula dilihat dari segi kemudahan yang disediakan, sokongan majikan dan tekanan yang dihadapi dalam menguasai Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pula dilihat dari segi mengumpul, menyimpan dan mengurus data, menganalisis data, memanipulasi data, menyampaikan dan menyebarkan maklumat dan mendapatkan semula data.

(Rujuk Lampiran 2)

METODOLOGI KAJIAN

Populasi dan Sampel Kajian

Kajian ini melibatkan semua jabatan yang terdapat dalam Standard Chartered Bank. Oleh itu, populasi yang ingin dikaji adalah 100 responden yang terlibat dalam penggunaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di Standard Chartered Bank. Saiz sampel ditentukan berdasarkan populasi sampel berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Borang soal selidik yang diedarkan adalah sebanyak 100 keping dan haruslah dapat mengutip kembali borang soal selidik sebanyak 80 keping. Ini dapat disimpulkan bahawa $N = 100$ dan $S = 80$. Jenis persampelan yang digunakan adalah persampelan tidak kebarangkalian (*non-probability*) iaitu teknik persampelan yang ada tujuan (*purposive sampling*) kerana data yang dikumpul adalah berdasarkan pekerja yang menggunakan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di tempat kerja dan data ini adalah tertumpu kepada sistem yang meluas. Chua (2006) menyatakan bahawa persampelan mempunyai kaitan dalam proses memilih subjek iaitu daripada populasi dijadikan sebagai responden kajian.

Rekabentuk Kajian

Kajian berbentuk tinjauan ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen untuk mendapatkan maklumat bagi meneliti tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dalam kalangan pekerja Standard Chartered Bank. Pembolehubah bebas yang diukur dalam kajian ini ialah faktor-faktor yang berkaitan dengan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS). Faktor-faktor yang terlibat ialah ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi. Penetapan kajian ialah sejauh mana gangguan pengkaji dengan kajian. Bagi tetapan kajian, penggunaan penyelidikan yang digunakan ialah Kajian Lapangan. Penetapan kajian ini dijalankan bagi mewujudkan hubungan antara Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan tahap penguasaannya menggunakan persekitaran semula jadi yang sama di mana subjek kajian yang iaitu pekerja biasanya berfungsi dan bekerja. Daripada penggunaan kajian lapangan (tetapan kajian) maka penyelidik dapat menjelaskan

dengan lebih terperinci tentang pembolehubah bebas dan juga pembolehubah bersandar beserta korelasi antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

Responden kajian ini adalah pekerja-pekerja di Standard Chartered Bank yang menggunakan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dalam kerja mereka dan terdiri daripada pelbagai faktor demografi. Ini adalah penting untuk dilakukan untuk mengkaji Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dan terangkan perbezaan di antara mereka. Di samping itu, masa yang diperlukan bagi melakukan kajian penyelidikan ini adalah kajian keratan rentas (*cross-sectional*). Kajian ini akan dilakukan hanya pada satu masa dan data akan dikumpul pada masa yang sama tanpa perlu mengumpul banyak kali. Dalam kes ini, data yang akan dikutip daripada pekerja-pekerja pada satu masa iaitu dalam satu hari untuk soal selidik dan pengumpulan semula kertas soal selidik yang akan dilakukan oleh pengkaji sendiri di Standard Chartered Bank.

Kajian Rintis

Secara dasarnya, kajian rintis bertujuan untuk menentukan sama ada soalan yang dibentuk bersesuaian dan dapat memberi jawapan kepada objektif kajian. Ia dijalankan bagi memastikan soalan-soalan yang terkandung dalam soal selidik difahami oleh responden dan untuk mengenalpasti tahap kebolehpercayaan terhadap instrumen yang digunakan bagi kajian ini sebelum kajian yang sebenar dilaksanakan. Kajian rintis juga dapat mengemaskini soal selidik sebelum ianya diedarkan dalam kajian sebenar. Menurut Chua (2006), sekiranya instrumen kajian mempunyai tahap pengesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi, ini akan dapat membantu dalam memastikan ketepatan kajian. Kajian rintis ini membolehkan pengkaji membuat penilaian dan mengenalpasti struktur ayat yang tidak jelas, terlalu panjang, atau bilangan soalan yang terlalu banyak. Di samping itu juga, ini dapat membantu pengkaji untuk membuat anggaran masa responden dalam mengisi satu set soal selidik. Pengkaji menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi ke-16 dalam menguji tahap *Alpha Cronbach* bagi mengesahkan kebolehpercayaan instrumen kajian. Seramai 10 orang responden dari cawangan Standard Chartered Bank di Kuala Lumpur yang menggunakan Sistem Maklumat

Sumber Manusia (HRIS) telah diuji dalam kajian rintis ini dan skor *Alpha Cronbach* telah diperolehi.

(Rujuk Lampiran 3)

ANALISIS KAJIAN

Objektif 1: Tahap Penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di Standard Chartered Bank

Dapatan kajian menunjukkan responden adalah positif ke arah usaha meningkatkan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) dengan meningkatkan tahap kemahiran di dalam setiap dimensi Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di tempat kerja. Hasil dapatan kajian yang ditunjukkan sejajar dengan kajian yang lepas dibuat di dalam mahupun di luar negara. Ini dapat dibuktikan menerusi kajian Gibson (2009) yang menyatakan bahawa Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) boleh dikuasai apabila adanya kemahiran dalam sistem yang bertujuan untuk menggabungkan aktiviti yang berkaitan dengan Pengurusan Sumber Manusia (HRM) dan Teknologi Maklumat (IT) ke dalam satu pangkalan data yang sama melalui penggunaan perisian. Oleh itu, Standard Chartered Bank sebagai sebuah organisasi swasta yang besar perlu memastikan setiap pekerjanya diberi kemahiran yang secukupnya bagi meningkatkan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) agar mereka dapat mempersiapkan diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta meningkatkan prestasi kerja.

(Rujuk Lampiran 4)

Objektif 2: Perbezaan dari segi Tahap Penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) berdasarkan Faktor Demografi seperti Jantina, Tahap Pendidikan dan Tempoh Perkhidmatan di Standard Chartered Bank

Keputusan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan di antara ciri-ciri demografi iaitu jantina, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan responden di Standard Chartered Bank. Cawangan Kuala Lumpur. Keadaan ini menunjukkan ciri-ciri demografi tidak memberi kesan terhadap tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) responden di tempat kerja. Dapatan kajian ini juga disokong oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Lippert dan Swiercz (2005) melalui hasil penyelidikannya mengatakan bahawa faktor manusia seperti penyesuaian pengguna, penerimaan, latihan dan sokongan adalah penting berbanding dengan aspek teknikal proses pelaksanaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS).

(Rujuk Lampiran 5)

Objektif 3: Hubungan antara Faktor-faktor: Ciri-ciri Individu, Teknologi dan Persekitaran Organisasi dengan Tahap Penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di Standard Chartered Bank

Analisis korelasi Pearson ini menunjukkan hubungan di antara faktor-faktor; ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi dengan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja di Standard Chartered Bank ini wujudnya hubungan yang sederhana dan signifikan kepada ketiga-tiga faktor yang berkaitan. Ini merangkumi dan dipengaruhi oleh setiap dimensi yang terdapat dalam ketiga-tiga faktor berkenaan. Ini juga membuktikan bahawa terdapat hubungan yang positif di mana sekiranya salah satu faktor itu meningkat maka tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja juga akan meningkat.

(Rujuk Lampiran 6)

RUMUSAN

Secara keseluruhan, dapatan kajian yang diperolehi hasil dari soal selidik yang telah dilakukan berdasarkan objektif kajian. Ketiga-tiga objektif kajian telah dapat dicapai. Objektif (1) ialah mengenal pasti tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) di kalangan pekerja Standard Chartered Bank di mana majoriti responden menunjukkan tahap penguasaan yang tinggi secara keseluruhan dimensi. Objektif (2) iaitu analisis tahap penguasaan di antara faktor jantina, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan menunjukkan tiada perbezaan signifikan terhadap tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja. Untuk mengukuhkan lagi dapatan kajian ini Objektif (3) menggunakan kaedah korelasi Pearson telah dijalankan dan keputusan yang diperolehi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan di antara faktor-faktor; ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi dengan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS).

Pada hari ini, pekerja dilihat sebagai asset dan juga modal insan yang berharga dalam menggerakkan struktur organisasi dalam mencapai matlamat serta kejayaan yang tertentu. Secara keseluruhannya, selaras dengan matlamat organisasi untuk meningkatkan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja maka ia memerlukan kerjasama dan sokongan sepenuhnya daripada pekerja sebagai individu, kemudahan teknologi yang secukupnya dan juga persekitaran organisasi yang berkesan dan kondusif juga. Perkara ini perlu dinilai pada setiap individu dari semasa ke semasa sepanjang tempoh pekerjaan pekerja di dalam organisasi. Ini berikutan tahap penguasaan setiap individu adalah berlainan dan ianya tidak akan berjaya tanpa usaha individu itu sendiri. Namun, keberkesanan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja tidak akan terjadi sekiranya tiada kemudahan teknologi dan persekitaran organisasi yang baik di dalam proses penguasaan.

Hakikatnya, tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) tidak boleh berlaku secara semulajadi. Tahap penguasaan yang tinggi akan tercapai sekiranya wujud daya usaha yang berterusan bukan sahaja daripada pekerja malahan organisasi. Secara positifnya, melalui kajian ini, ia dapat memberi gambaran yang jelas kepada pekerja dan organisasi untuk memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan yang ada. Dengan kajian ini juga, faktor-faktor yang berkaitan seperti ciri-ciri individu, teknologi dan persekitaran organisasi dan tahap penguasaan Sistem Maklumat Sumber Manusia (HRIS) pekerja di Standard Chartered Bank dapat tercapai dengan adanya semangat toleransi, persefahaman, kerjasama serta rasa tanggungjawab yang tinggi di antara pekerja dan organisasi.