



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Analisa Peran HRIS Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabana Textile Industries

Mujibul Hakim⁽¹⁾, Aria Mulyapradana⁽²⁾, Muhammad Syaqiq⁽³⁾

^{1,2}ITSNU Pekalongan, ³Universitas Selamat Sri
mujibulhakim@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 21 April 2022

Disetujui pada 26 April 2022

Dipublikasikan pada 30 April 2022

Kata Kunci:

HRIS, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini telah menguji variabel HRIS (sistem informasi sumber daya manusia) dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kabana Textile Industries. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, olah data menggunakan aplikasi SPSS, teknik penarikan data menggunakan kuesioner dan instrumen penelitian dengan skala likert. Teknik analisis data melalui uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi berganda dengan responden sebanyak 125 karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa penerapan variabel HRIS, kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan valid dan reliabel. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel HRIS terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien positif sebesar 0,515. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel HRIS mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan pada. Kinerja karyawan dianggap sudah baik dengan adanya karyawan yang memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

PENDAHULUAN

Era teknologi informasi saat ini senantiasa tumbuh dalam upaya memenuhi kebutuhan perusahaan, salah satunya sistem informasi sumber daya manusia ataupun *human resource information system* (HRIS) yang terbantuan dengan terdapatnya perangkat lunak/ aplikasi. sistem informasi sumberdaya manusia (HRIS) diakui bisa menolong banyak HRD di perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya manusia pada perusahaan supaya kinerjanya lebih efisien (Fahmi dan Sari, 2018). Administrasi para karyawan disetiap harinya dipantau oleh perusahaan yang meliputi; personal informasi, mutasi, promosi, pendapatan, cuti serta sebagainya, sistem data sumber daya manusia (HRIS) sanggup memudahkan perusahaan dalam pengolahan informasi

kepegawaian (Jonni & Husein, 2019). Berarti bisa disimpulkan dengan sederhana kegiatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat terbantu dengan adanya aplikasi HRIS.

Kinerja karyawan tidak muncul dengan sendirinya, namun perusahaan wajib berfungsi aktif dalam mengelola serta meningkatkan kinerja karyawan (Pallawagau, 2020). Perusahaan butuh mendengarkan dengan baik dalam mengukur kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan sanggup ditingkatkan serta tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan ialah penentu proses sesuatu pekerjaan bisa terlaksana dengan semestinya, sehingga tujuan industri hendak tercapai (Hakim M and Fanani MR, 2019). Arah kebijakan dalam menetapkan suatu keputusan yang menyangkut sumber daya manusia bisa diambil dari hasil analisa perusahaan terhadap evaluasi kinerja karyawan (Akbar, 2018). Seperti aktivitas perencanaan akan kebutuhan sistem informasi manajemen SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini serta harapannya dapat mengidentifikasi kebutuhan akan SDM baru.

Berdiri tahun 1999, PT. Kabana Textile Industries telah berkembang lebih dari satu dekade dan membangun langkah besar sebagai perusahaan ekspor dalam dunia bisnis yang penuh persaingan. PT. Kabana Textile Industries adalah salah satu produsen pemintalan benang terpercaya di pasar dunia. Menawarkan orisinalitas dan keberagaman produk untuk memenuhi keinginan konsumen seluruh dunia, proses pemintalan benang, PT. Kabana Textile Industries menerapkan teknologi terbaru dan inovasi di setiap level proses produksi.

Permasalahan pertama pada PT. Kabana Textile Industries adalah sistem data SDM belum optimal, ini cocok dengan hasil wawancara dengan tim IT perusahaan yang mengemukakan kalau belum terdapat fitur PHK serta rekam medis pada sistem yang dibangun untuk HRD, sehingga bila terdapat karyawan yang menginginkan untuk mengklaim rawat inap belum dapat masuk sistem serta rekam medis, hanya pada saat proses rekrutmen karyawan. Permasalahan yang kedua yakni kinerja karyawan yang belum meningkat, hasil wawancara dengan HRD yang mengemukakan masih terdapat karyawan yang belum mampu bekerja sama dalam tim sesuai jobdesknya, walaupun sudah ada aplikasi HRIS di perusahaan serta terdapatnya upaya perusahaan dalam membagikan rasa puas kepada karyawannya lewat sebagian program semacam menghasilkan area kerja yang aman serta terdapatnya perbaikan insentif dalam rangka tingkatan kinerja karyawan.

Bersumber pada adanya kesenjangan antara riset terdahulu dengan keadaan pada obyek riset, hingga periset tertarik untuk menganalisa pengaruh variabel HRIS terhadap variabel kinerja karyawan. Sumbangsih dari studi ini bisa memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya serta jadi bahan rujukan riset yang dilakukan oleh periset berikutnya dalam lingkup ilmu manajemen.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Munculnya istilah kinerja berasal dari kata prestasi sesungguhnya dan pencapaian prestasi dari seseorang, kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan seorang karyawan yang berkualitas dan berkuantitas dalam menjalankan

tugas pekerjaan sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan luaran yang telah dihasilkan oleh fungsi dari kinetika daya (*performance*), suatu profesi dalam waktu tertentu dan indikator-indikator suatu pekerjaan wirawan dalam Abdullah (2014). Kinerja karyawan merupakan proses suatu pekerjaan sangat menentukan pekerjaan berjalan dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Hakim dan Fanani, 2019). Faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah sistem manajemen, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, sumber daya manusia dan target produksi.

Bernadin dalam (Bestiana, 2012) dan (Riantika dan Rurin, 2016) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kinerja baik dapat dikukur dari 6 kriteria pekerjaan yang telah dihasilkan, yaitu:

1. Kuliats kerja
Aktivitas yang telah dilakukan oleh karyawan mendekati hasil sempurna, artinya mampu menyesuaikan beberapa cara ideal untuk meenuhi tujuan suatu aktivitas atau menampilkan aktivitas.
2. Kuantitas jumlah hasil kerja
Terselesainya jumlah unit yang dihasilkan dari siklus aktivitas
3. Ketepatan waktu pekerjaan
Sejauhmana aktivitas pekerjaan menghasilkan output pekerjaan dengan tepat waktu dan waktu yang mampu dimaksimalkan guna melaksanakan aktivitas pekerjaan lain.
4. Efektivitas pekerjaan
Sejauhmana penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi perusahaan mampu dimaksimalkan untuk keuntungan perusahaan dan setiap unit kerja dapat mengurangi angka kerugian.
5. Kemandirian karyawan
Sejauhmana karyawan sudah pada tingkatan mampu melaksanakan fungsi kerjanya tanpa bantuan, tanpa bimbingan atau tanpa pengawas turun tangan dapat memberikan hasil yang menguntungkan.
6. Komitmen karyawan
Dimana karyawan telah pada tingkatan untuk berkomitmen dalam bekerja dengan organisasi dan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasi perusahaan.

2. Sistem informasi manajemen (HRIS)

Sistem informasi sumber daya manusia adalah aplikasi yang dapat mempermudah proses dalam menentukan sebuah keputusan manajemen yang meliputi aktivitas perencanaan, penerimaan, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan dan *maintenance* sumber daya manusia (Raymond McLeod., 2012).

Dimensi sistem informasi sumber daya manusia menurut (Raymond McLeod., 2012) terdiri dari : Input, basis data HRIS, Output. Sedangkan indikator dari masing-masing dimensi ini yaitu :

1. Input dalam sistem informasi sumber daya manusia meliputi (i) Informasi akurat, tepat waktu dan lengkap dari tiap divisi, (ii) Laporan dari penelitian

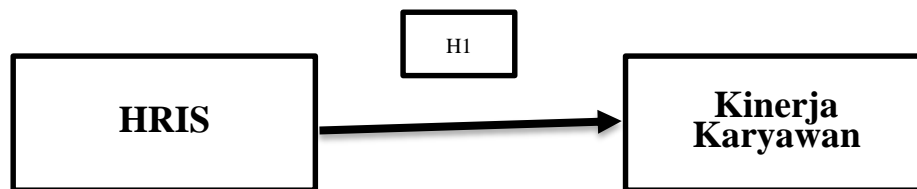
- sumber daya manusia lengkap dan ringkas, (iii) Data dari pihak eksternal sumber daya manusia akurat dan lengkap.
2. Basis data HRIS meliputi (i) Database sistem kepegawaian, (ii) Database sistem keuangan, (iii) Database sistem pemasaran.
 3. Output dalam sistem informasi sumber daya manusia meliputi (i) Subsistem perencanaan tenaga kerja, (ii) Subsistem kompensasi, (iii) Subsistem benefit, (iv) Subsistem laporan lingkungan.

METODE

Penelitian ini dengan pendekatan penelitian kuantitatif, dan obyek penelitian yaitu karyawan pengguna aplikasi HRIS dengan Populasi pada penelitian ini yang berjumlah kurang lebih 1000 karyawan dan sampel yang diolah sebanyak 125 karyawan menggunakan rumus *slovin* dengan kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Teknik penarikan data primer menyebarkan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai instrumen penelitian. Adapun analisis data dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Pada riset ini ada satu variabel dependen yaitu; variabel kinerja karyawan dan terdapat satu variabel independen yaitu; variabel HRIS. Adapun variabel HRIS menggunakan indikator pertanyaan sebagai berikut; Input dalam sistem informasi sumber daya manusia, *database* HRIS, dan output dari sistem informasi sumber daya manusia (Raymond McLeod., 2012). Indikator pertanyaan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan yang meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen (Bestiana, 2012) dan (Riantika dan Rurin, 2016).

Bedasarkan permasalahan diatas, maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian dibawah ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

H0 : HRIS tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1 : HRIS berpengaruh terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan data yang diperoleh dari responden sejumlah 125 karyawan dan data penelitian yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Deskripsi responden penelitian yang terbanyak terdapat tiga kategori yaitu, responden kategori usia 18-23 tahun sebanyak 81 responden 64,8%, responden kategori pendidikan D3 sebanyak 63 responden 50,4%, dan responden kategori masa kerja 0-2 tahun sebanyak 121 responden 96,8% (lihat Tabel 1).

Tabel 1. Deskripsi Responden

USIA			Frequency	Percent
	Valid	18-23		81
24-29			42	33,6
30-35			2	1,6
Total			125	100,0

PENDIDIKAN			Frequency	Percent
	Valid	SMA/Sederajat		26
D3			63	50,4
S1/D4			33	26,4
S2			3	2,4
Total			125	100,0

MASA KERJA			Frequency	Percent
	Valid	0-2		121
3-5			3	2,4
6-8			1	,8

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Variabel HRIS, variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai KMO lebih dari nilai 0,5 dan nilai *sign* kurang dari dari 0,05 artinya data penelitian memenuhi kecukupan sample, maka ketiga variabel penelitian ini dikatakan valid. Nilai tabel *component matrix* masing-masing *indicator* dengan nilai diatas 0,4, maka setiap nilai butir pertanyaan layak untuk diikutkan uji selanjutnya. Kemudian pada tabel reliabilitas nilai *crombach alpha* pada setiap variabel dengan nilai lebih dari 0,7 artinya data reliabel. Pada tabel item total statistik dengan nilai dibawah nilai *crombach alpa total* , maka semua item pertanyaan pada variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan konsisten (Lihat Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	KMO	Sig	Compponent Matrik	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item
HRIS (X1)	X1.1	0,803	0,000	0,594	0,741	0,721
	X1.2			0,640		0,710
	X1.3			0,636		0,712
	X1.4			0,689		0,696
	X1.5			0,768		0,668
	X1.6			0,628		0,714
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,821	0,000		0,768	
	Y2					0,759
	Y3			0,575		0,739
	Y4			0,670		0,712
	Y5			0,754		0,750
	Y6			0,615		0,718
			0,734	0,723		
			0,730			

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Variabel HRIS menunjukkan nilai koefisien positif 0,333. Artinya semakin aplikasi HRIS berfungsi dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien positif 0,324. Artinya semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat (lihat Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Pengaruh antar variabel	Adjusted R Square	Uji F		Uji t			Keterangan
		F	Sig	Sand Coef	Sig	t _{hitung}	
	0,265	44,304	0,000				
Variabel HRIS terhadap variabel Kinerja Karyawan				0,515	0,000	6,656	Diterima

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2021

Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 44,304 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel HRIS berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (lihat Tabel 3). Hasil hitungan koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,265. Dengan artian variabel HRIS sanggup menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 26,5% dan 73,5% dipengaruhi oleh variabel lain (lihat Tabel 3).

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel HRIS memiliki nilai t-hitung sebesar 6,656 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian HO ditolak dan H1 dapat **diterima** (Lihat Tabel 3).

PEMBAHASAN

Hasil analisis data pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya sistem informasi SDM (HRIS) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, sistem perencanaan tenaga kerja, seleksi karyawan dan rekrutmen karyawan di PT. Kabana Textile Industries bekerja sudah menggunakan program sistem informasi manajemen SDM (HRIS). Memaksimalkan strategi IT pada sistem pelaporan lingkungan, tunjangan, benefit, manajemen angkatan kerja dan perekrutan karyawan berbasis web merupakan inovasi yang mampu meningkatkan peran penerapan HRIS (Sulastri, 2017). Kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh rencana strategi TI dalam pemanfaatan SDM yang bersifat kuantitatif dan memahami kondisi lingkungan mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan (Sunarsi, 2018).

Kinerja karyawan dianggap sudah baik dengan adanya karyawan yang memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja dapat diukur dari hasil pekerjaan yang mendekati sempurna, hasil pekerjaan sesuai tepat sasaran, efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab (Hakim, Hidayat, 2022). Peralatan kerja yang mumpuni untuk menyelesaikan tugas pekerjaan karyawan, tunjangan-tunjangan yang memadai untuk karyawan dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dan berinovasi dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mujibul Hakim, 2015). Kinerja karyawan merupakan tolak ukur berkembang dan majunya sebuah perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan akan sangat terbantuan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Zulkarnaen et al., 2016). Dengan memperhatikan sistem pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung diharapkan kinerja karyawan menjadi optimal agar tercapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyapradana et al., 2020).

KESIMPULAN

Penelitian ini telah membuktikan terdapat hubungan Signifikan antara variabel HRIS terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien positif 0,515. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 31,395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

SARAN

Penelitian ini menyarankan agar PT. Kabana Textile Industries mendorong peningkatan aplikasi HRIS berfungsi dengan baik dengan menyajikan laporan kinerja karyawan dengan akurat, lengkap dan ringkas. Perusahaan diharapkan mampu mengembangkan aplikasi HRIS dengan mengembangkan fitur laporan kinerja karyawan agar lebih akurat, lengkap dan ringkas. Temuan lain dalam penelitian ini adalah hasil aktivitas dalam pekerjaan karyawan belum mendekati maksimal. Ini menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan skill karyawan dengan melakukan pelatihan, sehingga kinerja karyawan mulai meningkat guna mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Presindo.
- Akbar, S. (2018). Aanalisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Bestiana, R. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 9 No. 2, 187–200.
- Fahmi dan Sari. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 03(02), 1–12.
- Hakim, Hidayat, F. (2022). *Peran Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile Industri*. 13(1), 32–43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5367>
- Hakim dan Fanani. (2019). *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom*. *Dokumen Solusi*. 16 No.01. <https://doi.org/https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Jonni, M., & Husein, S. M. (2019). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Berbasis Website Pada PT. Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 5(2). <https://doi.org/10.31000/jt.v5i2.352>
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mujibul Hakim. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>

- Pallawagau. (2020). *Pengaruh Aplikasi Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandom Indonesia Tbk.* 3, 1–13.
- Raymond McLeod., J. P. (2012). *Sistem Informasi Manajemen By Raymond Mcleod Edisi 10.* Salemba Empat.
- Riantika dan Rurin. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). In *UMY Repository*. UMY.
- Sulastri. (2017). Strategi IT Dalam Human Resource Information System (HRIS) Untuk Mencapai Strategi Green IT. *Jurnal Rekayasa Sistem & Industri (JRSI)*, 4, 199–204.
- Sunarsi. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. In Gatot Kusjono (Ed.), *Tangerang : Asmoro Media Tama*. Asmoro Mediatama.
- Zulkarnaen et al. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>