

PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* (HRIS) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAJICERMAT MANDIRI DIGITAL INDONESIA

Astri Ramadhani Purnamasari¹, Herman², Ramlan³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ astri.purnama29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan pada PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dan sampel berjumlah 71 karyawan, menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui regresi linear sederhana, uji *t*, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* hitung sebesar 3,480 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Nilai *R Square* sebesar 0,570 menunjukkan bahwa HRIS mampu menjelaskan 57% variasi kinerja karyawan. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa penerapan HRIS yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, sehingga perusahaan disarankan untuk terus menyempurnakan sistem, guna menunjang kinerja yang optimal.

Kata kunci: *Human Resource Information System*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Human Resource Information System (HRIS) on employee performance at PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia. The research uses a quantitative approach with a survey method. The population and sample consist of 71 employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using simple linear regression, t-test, and the coefficient of determination (R^2). The results show that HRIS has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.480 and a significance level of 0.001 (< 0.05). The R Square value of 0.570 indicates that HRIS explains 57% of the variation in employee performance. These findings imply that effective implementation of HRIS can enhance productivity, and it is recommended that the company continues to improve the system to support optimal employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Human Resource Information System*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai elemen utama dalam operasional dan pelaksanaan strategi perusahaan, kualitas SDM berperan besar dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu indikator penting dari keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja. Menurut Syafruddin (2021), kinerja merupakan hasil implementasi dari perencanaan strategis yang memperhitungkan kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Namun, dalam prakteknya, kinerja karyawan di PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia masih menunjukkan adanya gap antara harapan dan kenyataan. Masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian tugas, efektivitas kerja tim yang kurang optimal, dan pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa potensi karyawan belum sepenuhnya tergali dan dikelola dengan baik meskipun perusahaan telah mengimplementasikan teknologi untuk mendukung operasional. Fenomena ini menunjukkan adanya gap antara teori pengelolaan SDM yang berbasis teknologi dengan praktik yang terjadi di lapangan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Hasibuan (2022) menunjukkan bahwa sistem HRIS yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun kenyataannya di PT GajiCermat masih terdapat kendala dalam penerapan HRIS tersebut. Keterlambatan dalam penyelesaian proyek, rendahnya capaian target klien, dan tingginya tingkat ketidaksesuaian absensi yang tercatat oleh sistem geotagging adalah beberapa permasalahan yang masih dihadapi. Hal ini membuka ruang bagi penelitian yang lebih mendalam mengenai efektivitas HRIS dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan teknologi seperti PT GajiCermat.

HRIS adalah sistem berbasis teknologi yang dirancang untuk mengelola informasi kepegawaian, seperti data personal, absensi, penggajian, dan penilaian kinerja. Penerapan HRIS diharapkan dapat mempermudah proses administrasi SDM serta meningkatkan efisiensi operasional. PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia, yang berfokus pada pengembangan aplikasi HRIS, seharusnya menjadi contoh yang baik dalam pemanfaatan teknologi ini untuk meningkatkan kinerja internal karyawannya. Meskipun sistem HRIS yang diterapkan sudah memberikan kontribusi positif, seperti kemudahan akses data gaji dan absensi berbasis lokasi, kenyataannya kinerja karyawan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan di perusahaan, mayoritas responden masih merasa bahwa HRIS tidak memberikan kemudahan yang cukup dalam mengakses data secara tepat waktu, serta belum mendukung optimalisasi pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Tahun 2021-2023 PT GajiCermat

No	Departemen/Divisi	2021	2022	2023
1	Product Development	15	18	31
2	Technology Operations	8	10	11
3	Sales & Marketing	6	8	9
4	Customer Support & Operations	6	10	12
5	HRGA	4	4	4
6	Finance & Tax	3	4	4
TOTAL	42	55	71	

Sumber: Data Tahunan PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia

Tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan yang meningkat di setiap departemen PT GajiCermat, yang mencerminkan adanya pertumbuhan perusahaan dan kebutuhan untuk menambah sumber daya manusia untuk mendukung operasional. Karyawan yang semakin bertambah mengindikasikan bahwa perusahaan sedang berkembang dan memerlukan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Tabel 2. Data Target Penjualan Tahun 2021-2023 PT GajiCermat

	Tahun	Target (Client)	Actual (Client)	Persentase
	2021	70	50	71.43%
	2022	85	58	68.24%
	2023	100	71	71.00%

Sumber: Data Tahunan PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia

Tabel ini menggambarkan capaian perusahaan dalam memenuhi target klien dari tahun 2021 hingga 2023. Meskipun target klien meningkat setiap tahunnya, hasil yang dicapai tidak mengalami peningkatan signifikan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam mencapai target masih perlu perbaikan.

Tabel 3. Data Keterlambatan Proyek Tim Development Produk HRIS Tahun 2021-2023 PT GajiCermat

	Tahun	Rencana Proyek	Proyek Terlambat	Persentase Keterlambatan
	2021	15	7	46.67%
	2022	20	8	40.00%
	2023	25	11	44.00%

Sumber: Data Tahunan PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia

Tabel di atas menunjukkan tingkat keterlambatan proyek tim Development Produk HRIS. Meski ada sedikit penurunan dalam persentase keterlambatan pada 2022, pada 2023 terjadi kenaikan lagi, menunjukkan bahwa masih ada kendala dalam manajemen proyek yang perlu diperbaiki. SStujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan di PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara penggunaan HRIS dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan peran teknologi informasi dalam pengelolaan SDM.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Human Resource Information System (HRIS)

Human Resource Information System (HRIS) adalah sistem terkomputerisasi yang dirancang untuk mengelola dan menyimpan informasi terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

HRIS memungkinkan pengumpulan, pemrosesan, dan analisis data karyawan secara efisien, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data dan meningkatkan efektivitas manajemen SDM.

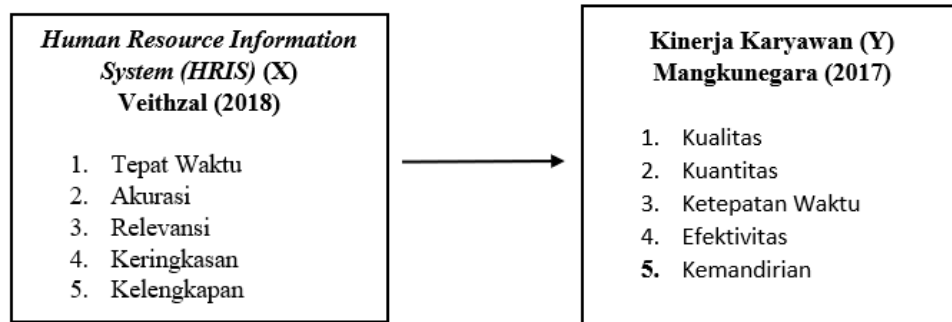
Menurut (Veithzal, 2018), *Human Resource Information System (HRIS)* adalah suatu prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, menarik, dan memvalidasi data yang diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia. HRIS terdiri dari berbagai elemen, di mana setiap elemen yang terintegrasi harus beroperasi dengan baik agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek krusial dalam sebuah organisasi, yang menggambarkan sejauh mana pencapaian sasaran, tujuan, misi, dan visi perusahaan yang tertera dalam rencana strategisnya.

Menurut (Sinaga, 2020) istilah kinerja sering disamakan dengan istilah-istilah lainnya yang mempunyai arti mirip dengan kinerja seperti prestasi kerja, *performance*, produktivitas, *proficiency merit*, *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja.

H₁: Diduga *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GajiCermat Mandiri Digital Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory survey dengan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif-verifikatif. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan objek penelitian secara objektif serta menguji hipotesis melalui data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner responden. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama. Variabel independen adalah *Human Resource Information System* (HRIS), yang diukur menggunakan indikator tepat waktu, akurasi, relevansi, keringkasan, dan kelengkapan. Sementara itu, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai, yang diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, dan kemandirian

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia yang sudah sepenuhnya menggunakan HRIS dengan total sebanyak 71 karyawan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berlokasi di Jl. Pakubuwono VI No.2, RT.1/RW.4, Gunung, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12120

Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang penulis gunakan yaitu Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, yang menghasilkan data dalam bentuk jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti dalam kuesioner tersebut.

Metode Penarikan Sample

Penelitian ini menerapkan metode penarikan sampel *probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Populasi, dalam hal ini, mencakup keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti, yaitu semua karyawan di PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia yang berjumlah 71 orang.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap pertanyaan pada skor total yang diperoleh menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2021) Penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif, selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik dapat dilakukan dengan cara pengujian sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen tersebut. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X1 (Sugiyono, 2021)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana; KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan terikat material); r = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2021) Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh HRIS terhadap Kinerja Karyawan serta untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Human Resource Information System (HRIS)

Berdasarkan hasil kuesioner, HRIS di PT GajiCermat Mandiri Digital Indonesia mendapat penilaian sangat baik dengan rata-rata 81,88%. Indikator seperti tepat waktu, relevan, ringkas, dan lengkap mendapat respons positif. Namun, indikator “akurasi informasi” mendapat nilai terendah (79,72%), menunjukkan masih ada keraguan terhadap keakuratan data HRIS. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem validasi dan pemeliharaan data agar HRIS dapat lebih diandalkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dinilai sangat baik dengan rata-rata 82,89%. Aspek ketepatan waktu mendapat nilai tertinggi (86,20%), menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan ketelitian. Namun, efisiensi kerja masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek “penggunaan sumber daya tanpa pemborosan” yang hanya memperoleh 80,56%.

Pengaruh HRIS terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($Y = 36,261 + 0,479X$). Nilai signifikansi uji t (t -hitung 3,480 > t -tabel 1,99495) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Uji normalitas (signifikansi 0,200) dan heteroskedastisitas (tidak ada pola tertentu) menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hartini (2020) yang menunjukkan bahwa HRIS berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini memperkuat pentingnya pemanfaatan HRIS secara optimal agar berdampak nyata pada produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain; (1) Rata-rata tanggapan terhadap variabel HRIS sebesar 81,88%, termasuk kategori sangat baik. Indikator tertinggi: Lengkap (82,72%); terendah: Akurat (80,85%); (2) Rata-rata kinerja karyawan sebesar 82,89%, juga termasuk kategori sangat baik. Indikator tertinggi: Kualitas (83,29%); terendah: Efektivitas (81,13%); (3) Hasil uji regresi menunjukkan HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi: $Y = 36,261 + 0,479X$. Nilai t -hitung (3,480) > t -tabel (1,99495), sehingga H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Erlangga.
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cet.1). Gava Media.
- Cascio, W. (2017). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th Edition). McGraw-Hill.

- Collings, D., Wood, G., & Szamosi, L. (2019). *Human Resource Management: A Critical Approach*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Ed.9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini, R. (2020). Pengaruh Aplikasi *Human Resource Information System* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology*, 3(1), 39–46.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Ed. rev.). PT. Bumi Aksara.
- Hasmin, T., & Jumiatiy, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. <https://doi.org/https://doi.org/10.31237/osf.io/ypvpu>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : (Teori dan Praktik)* (Cetakan 2). Rajawali Pers.
- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2017). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=3TxBDgAAQBAJ>
- Kavanagh, M., & Thite, M. (2023). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications & Directions*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2019). *Human Resource Management* (16th Edition). Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=-ihBCgAAQBAJ>
- Sadikin, A., Misra, I., & Sholehuddin, M. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Sadili, S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV PUSTAKA SETIA BANDUNG.
- Safaa, D., & Mohamed, F. (2020). The Factors Of Acceptance and Use of HRIS. *Social Sciences Journal, Vol 9*.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Shahreki, J., & Lee, J. Y. (2024). Adopting human resource information systems and work-related outcomes in emerging market SMEs: unified theory of acceptance and use of technology. *Cross-Cultural & Strategic Management*, 31. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2022-0144>
- Sinaga, S. (2020). Jurnal Ilmiah METADATA. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (Ed. 2. Cet). Alfabeta.
- Suharti, L., & Sulisty, P. R. (2018). The implementation of the human resources information system and it's benefit for organizations. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.1-7>
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Veithzal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Cetakan Ke). Rajawali Pers.