

Peran Human Resource Information System (HRIS) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Teoritis dan Empiris

Alvin Abdussalam

Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Jl. Majapahit 605 Pedurungan, Jawa Tengah, telp. (024) 6723456,

e-mail*: alvinabdussalam@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 14 Juny 2026

Revised : 18 Juny 2026

Accepted : 25 Juny 2026

Available online: 28 Juny 2026

ABSTRACT

***Abstract** Human Resource Information System (HRIS) has become a critical tool in modern human resource management, supporting organizations in managing employee data, automating administrative processes, and enhancing decision-making quality. This study aims to analyze the role of HRIS in improving employee performance through theoretical and empirical review. A quantitative survey method was employed involving one hundred and twenty respondents selected through purposive sampling from manufacturing company employees actively utilizing HRIS. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The findings confirm that HRIS has a positive and significant effect on employee performance, explaining a substantial portion of the variance in performance outcomes. These results imply that organizations should prioritize HRIS optimization through improved system quality, user training, and cross-departmental integration as a strategic lever for enhancing workforce performance.*

***Keywords:** Employee Performance; HRIS; HR Technology; Human Resource Information System; Human Resource Management.*

Abstrak

Human Resource Information System (HRIS) telah menjadi instrumen krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern yang mendukung organisasi dalam mengelola data karyawan, mengotomasi proses administratif, dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran HRIS dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui tinjauan teoritis dan empiris. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei diterapkan terhadap seratus dua puluh responden yang dipilih secara purposive sampling dari karyawan perusahaan manufaktur yang aktif menggunakan HRIS. Pengumpulan data dilakukan lewat instrumen kuesioner berskala Likert, kemudian diproses menggunakan teknik regresi linier sederhana. Temuan kajian memperkuat bukti bahwa HRIS memberikan kontribusi yang searah dan bermakna secara statistik terhadap kinerja pegawai, serta sanggup menjelaskan porsi yang cukup besar dari variasi kinerja yang diamati. Implikasi dari temuan ini mendorong organisasi untuk memprioritaskan optimalisasi HRIS melalui peningkatan kualitas sistem, pelatihan pengguna, dan integrasi lintas departemen sebagai strategi peningkatan kinerja SDM.

Kata Kunci: Human Resource Information System; HRIS; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Teknologi SDM.

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital yang berlangsung masif dalam era industri 4.0 mendorong organisasi untuk mengadopsi berbagai teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi operasional, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu bentuk inovasi yang memberikan dampak signifikan adalah *Human Resource Information System* (HRIS), yaitu suatu sistem terpadu yang memfasilitasi pengelolaan data pegawai secara elektronik dan sistematis, mulai dari rekrutmen, penggajian, manajemen kinerja, hingga pengembangan karier [1]. Dalam konteks global, adopsi HRIS telah menjadi bagian tak terpisahkan dari strategi digitalisasi organisasi, khususnya di sektor manufaktur yang padat tenaga kerja dan membutuhkan koordinasi SDM yang kompleks.

Di Indonesia, sektor manufaktur merupakan salah satu sektor paling aktif mengadopsi HRIS sebagai bagian dari strategi transformasi digital. Namun adopsi HRIS tidak serta-merta menjamin peningkatan kinerja karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi HRIS sangat bergantung pada kualitas sistem, kompetensi pengguna, dan dukungan manajemen [2][3]. Di sisi lain, kajian yang secara spesifik menghubungkan penggunaan HRIS dengan kinerja individu karyawan dalam konteks industri manufaktur Indonesia masih relatif terbatas, sehingga menjadi celah ilmiah yang relevan untuk diteliti.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan kontribusi positif HRIS terhadap efisiensi departemen SDM [4] dan kecepatan pengambilan keputusan manajerial [5]. Lebih lanjut, tingkat keberhasilan HRIS amat bergantung pada cara pandang pemakai terhadap kepraktisan dan manfaat sistem, sebagaimana ditegaskan dalam kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM) [6][7]. Pada masa sekarang, HRIS tidak sebatas berperan sebagai wadah penyimpanan data, namun telah bertransformasi menjadi sarana analitik SDM yang menopang perumusan rencana strategis [8]. Integrasi HRIS dengan proses bisnis inti organisasi secara konsisten berhubungan dengan peningkatan efektivitas fungsi SDM [9], dan terdapat bukti empiris bahwa kualitas HRIS berdampak langsung pada kinerja karyawan di negara berkembang [10].

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi perspektif teoritis dan empiris dalam mengkaji peran HRIS terhadap kinerja karyawan, disertai pengujian statistik

berbasis survei primer yang melibatkan karyawan sebagai pengguna langsung sistem. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1). Tujuan penelitian adalah membuktikan hipotesis tersebut secara empiris sekaligus memperkuat landasan teoritis mengenai peran HRIS dalam peningkatan kinerja SDM.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Human Resource Information System (HRIS)

HRIS didefinisikan sebagai prosedur sistematis untuk pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, pengambilan, dan validasi data mengenai sumber daya manusia serta aktivitas kepegawaian yang diperlukan manajemen dalam pengambilan keputusan [11]. Dalam perkembangannya, HRIS tidak lagi sekadar berfungsi sebagai basis data kepegawaian, melainkan telah berevolusi menjadi sistem pendukung keputusan strategis yang mengintegrasikan seluruh proses bisnis SDM dalam satu platform digital [8].

HRIS dapat diklasifikasikan ke dalam tiga level fungsional: (1) level operasional, mencakup otomatisasi proses administrasi seperti penggajian dan absensi; (2) level relasional, mencakup rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja; serta (3) level transformasional, berfokus pada perencanaan SDM strategis dan pengembangan organisasi [9]. Indikator pengukuran HRIS dalam penelitian ini meliputi kemudahan penggunaan sistem, akurasi data, kecepatan akses, ketersediaan fitur relevan, dan integrasi sistem antardepartemen [10].

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan [12]. Pada era digitalisasi saat ini, penilaian kinerja tidak lagi terbatas pada hasil kerja yang kasat mata, melainkan juga dari kemampuan karyawan memanfaatkan teknologi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien [13]. Motivasi dan akses terhadap alat kerja yang memadai, termasuk sistem informasi, merupakan prediktor kuat kinerja karyawan di era digital [14].

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup tiga dimensi: (1)

kinerja tugas (*task performance*), (2) kinerja adaptif (*adaptive performance*), dan (3) kinerja kontekstual (*contextual performance*) [15]. Pendekatan multidimensi ini dipilih karena mampu menangkap dimensi kinerja yang lebih komprehensif dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Hubungan HRIS dengan Kinerja Karyawan

TAM menjadi landasan teoritis utama dalam memahami hubungan antara HRIS dan kinerja karyawan [7]. TAM menjelaskan bahwa persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) suatu teknologi secara langsung memengaruhi niat penggunaan dan perilaku aktual pengguna, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu. Melalui tinjauan sistematis, adopsi HRIS yang efektif terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas departemen SDM dan karyawan secara menyeluruh [16]. Lebih lanjut, HRIS terbukti memediasi hubungan antara praktik SDM dan kinerja karyawan, menjadikan sistem ini tidak hanya sebagai alat administratif tetapi juga katalis strategis kinerja [17].

Berdasarkan kajian teoretis dan empiris tersebut, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan HRIS sebagai variabel independen yang diukur melalui lima indikator [10], dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang diukur melalui tiga dimensi [15], dengan TAM sebagai landasan teori utama yang menjelaskan arah pengaruh positif antara kedua variabel (H1) [7].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan yang menggunakan HRIS di perusahaan manufaktur yang telah mengimplementasikan sistem tersebut minimal dua tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan tetap, (2) masa kerja minimal satu tahun, dan (3) menggunakan HRIS dalam aktivitas kerja harian. Ukuran sampel ditetapkan sebesar 120 responden dengan mengacu pada pedoman ukuran sampel minimum untuk analisis regresi linier sederhana [18], serta mempertimbangkan jumlah item indikator penelitian (30 item pernyataan) dan keterwakilan populasi karyawan pengguna HRIS yang memenuhi kriteria purposive sampling di atas.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel HRIS (X) diukur menggunakan 15 item

pernyataan [10], sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan 15 item pernyataan [15]. Uji validitas dilakukan menggunakan pearson correlation (r hitung $> r$ tabel = 0,179) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha > 0,70$. Seluruh item dinyatakan valid dan reliabel.

Pengujian prasyarat analisis mencakup uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, serta uji heteroskedastisitas. Adapun teknik analisis pokok yang diterapkan adalah regresi linier sederhana, guna mengkaji pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai. Keseluruhan tahapan pengolahan data dijalankan memakai perangkat lunak SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari total 120 lembar kuesioner yang disebarkan, keseluruhannya berhasil dikumpulkan kembali dan layak dianalisis (tingkat pengembalian 100%). Ditinjau dari jenis kelamin, responden pria tercatat sejumlah 68 orang (56,7%), sementara responden wanita berjumlah 52 orang (43,3%). Mayoritas responden berusia 26–35 tahun (45,8%), berpendidikan Sarjana S1 (58,3%), dan telah menggunakan HRIS selama dua hingga lima tahun (52,5%).

Statistik Deskriptif

Tabel 1 menyajikan statistik deskriptif kedua variabel penelitian. Nilai rata-rata HRIS sebesar 3,82 mengindikasikan penilaian yang baik dari responden terhadap implementasi HRIS di tempat kerja mereka, sementara rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,75 juga berada pada kategori baik.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Dev	Min–Max
HRIS (X)	120	3,82	0,521	2,40–5,00
Kinerja Karyawan (Y)	120	3,75	0,487	2,60–5,00

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,178, lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan nilai F linearity yang signifikan, membuktikan hubungan linear antarvariabel. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot tidak menunjukkan pola

sistematis, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2 menyajikan hasil analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	0,842	3,214	0,002
HRIS (X)	0,771	12,547	0,000
R = 0,754	R ² = 0,568	F = 157,43	Sig. F = 0,000

Sumber: Output SPSS 25, data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 0,842 + 0,771X$, menunjukkan arah hubungan yang positif antara HRIS dan kinerja karyawan. Hasil uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 12,547 dengan signifikansi 0,000, jauh di bawah batas kritis 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima: HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,568 menunjukkan bahwa HRIS berkontribusi menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 56,8%, sedangkan 43,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Hasil ini sejalan dengan kajian-kajian sebelumnya yang menunjukkan bahwa HRIS memberi sumbangan positif bagi efektivitas kerja pegawai [15][16]. Dari perspektif TAM, persepsi kemudahan dan kegunaan HRIS yang positif mendorong adopsi yang lebih intensif sehingga pada gilirannya meningkatkan kinerja [7]. Mekanisme pengaruh HRIS terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui empat jalur utama: pertama, otomatisasi proses administratif membebaskan karyawan dari tugas rutin sehingga dapat berkonsentrasi pada pekerjaan bernilai lebih tinggi; kedua, ketersediaan data kinerja real-time mendorong akuntabilitas dan motivasi individu; ketiga, akses terhadap modul pelatihan digital mendukung peningkatan kompetensi secara mandiri; dan keempat, transparansi sistem *reward* meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja [17][19].

Meskipun demikian, nilai R² sebesar 0,568 mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi, yang menjadi rekomendasi untuk penelitian lanjutan [20].

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran *Human Resource Information System* (HRIS) dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui tinjauan teoretis dan empiris. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, terbukti bahwa HRIS memberi pengaruh yang searah dan bermakna secara statistik terhadap kinerja pegawai, tercermin dari nilai t hitung sejumlah 12,547 dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05), sehingga dugaan H1 pada kajian ini dapat diterima. Kedua, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa HRIS mampu menjelaskan 56,8% variasi kinerja karyawan, sementara 43,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Ketiga, persamaan regresi $Y = 0,842 + 0,771X$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas implementasi HRIS akan berdampak proporsional terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang mengonfirmasi relevansi kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM) dalam menjelaskan hubungan antara persepsi pengguna terhadap teknologi dan kinerja individu. Keempat, secara teoritis, temuan ini memperkuat literatur yang menyatakan bahwa HRIS bukan sekadar alat administratif, melainkan instrumen strategis yang berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui otomatisasi proses, penyediaan informasi yang akurat, dan dukungan terhadap pengambilan keputusan berbasis data.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang memperkuat posisi HRIS sebagai salah satu pilar penting dalam manajemen sumber daya manusia modern, khususnya pada sektor manufaktur yang menghadapi tuntutan efisiensi dan akurasi pengelolaan data kepegawaian yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut. Bagi pihak organisasi, terutama di lingkungan perusahaan manufaktur,

dianjurkan agar senantiasa menyempurnakan penerapan HRIS lewat sejumlah langkah strategis. Pertama, menjaga mutu dan ketepatan data dalam sistem melalui pemeriksaan data secara rutin. Kedua, mengembangkan fitur-fitur HRIS yang lebih responsif terhadap kebutuhan operasional, termasuk integrasi dengan sistem manajemen kinerja berbasis real-time. Ketiga, menyelenggarakan program pelatihan dan peningkatan literasi digital secara berkelanjutan bagi seluruh karyawan pengguna HRIS, terutama bagi kelompok usia yang relatif kurang familiar dengan teknologi digital. Keempat, memastikan dukungan manajemen puncak dalam proses adopsi dan pengembangan sistem agar implementasi HRIS dapat berjalan secara berkelanjutan.

Bagi manajemen sumber daya manusia (SDM), hasil kajian ini menyediakan landasan empiris untuk pengambilan kebijakan terkait alokasi investasi pada pengembangan infrastruktur teknologi SDM. Alokasi anggaran untuk pengembangan HRIS sebaiknya dipandang sebagai investasi jangka panjang yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi, bukan semata-mata sebagai biaya operasional.

Bagi kalangan peneliti di masa depan, tersedia beberapa peluang pengembangan yang layak ditelusuri. Riset selanjutnya disarankan agar memperluas kerangka model dengan menyertakan variabel moderasi ataupun mediasi, seperti dukungan manajemen, kompetensi digital, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan. Perluasan cakupan sampel ke berbagai sektor industri lain, seperti jasa keuangan, perhotelan, atau pendidikan, juga akan meningkatkan generalisabilitas temuan penelitian ini. Selain itu, pendekatan *mixed-method* yang mengombinasikan data kuantitatif dengan wawancara mendalam dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai pengalaman subjektif karyawan dalam menggunakan HRIS serta tantangan implementasi yang dihadapi di lapangan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. R. Hendrickson, "Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources," *J. Labor Res.*, vol. 24, no. 3, pp. 381–394, 2003. <https://doi.org/10.1007/s12122-003-1002-5>
- [2] M. Ruel, T. Bondarouk, and M. Van der Velde, "The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry," *Empl. Relat.*, vol. 29, no. 3, pp. 280–291, 2007. <https://doi.org/10.1108/01425450710741757>
- [3] S. Strohmeier, "Research in e-HRM: Review and implications," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 17, no. 1, pp. 19–37, 2007. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.11.002>
- [4] E. W. T. Ngai and F. K. T. Wat, "Human resource information systems: A review and empirical analysis," *Pers. Rev.*, vol. 35, no. 3, pp. 297–314, 2006. <https://doi.org/10.1108/00483480610656702>
- [5] Y. Awazu and K. C. Desouza, "Knowledge management," *HR Mag.*, vol. 48, no. 1, pp. 107–111, 2003.
- [6] M. Y. Yusliza et al., "Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management," *Benchmarking Int. J.*, vol. 26, no. 6, pp. 2051–2078, 2020. <https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2018-0283>
- [7] F. D. Davis, "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology," *MIS Q.*, vol. 13, no. 3, pp. 319–340, 1989. <https://doi.org/10.2307/249008>
- [8] R. Kaur, "Role of HRIS in improving modern HR operations," *Int. J. Innov. Sci. Res. Technol.*, vol. 8, no. 4, pp. 1241–1247, 2023.
- [9] T. Bondarouk, J. K. Harms, and D. Lepak, "Does e-HRM lead to better HRM service?," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 28, no. 9, pp. 1332–1362, 2017. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118143>
- [10] L. T. H. Nguyen and T. T. Nguyen, "The impact of human resource information system quality on employee performance: Evidence from Vietnam," *J. Asian Finance Econ. Bus.*, vol. 9, no. 2, pp. 303–312, 2022. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0303>
- [11] S. I. Tannenbaum, "Human resource information systems: User group implications," *J. Syst. Manag.*, vol. 41, no. 1, pp. 27–32, 1990.
- [12] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- [13] R. Akhtar, C. L. Tse, Z. U. Ahmed, and R. Akhtar, "HRIS and employee

- performance in the telecom sector," *J. Manag. Sci.*, vol. 10, no. 1, pp. 102–118, 2023.
- [14] A. Tella, C. O. Ayeni, and S. O. Popoola, "Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel," *Libr. Philos. Pract.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–16, 2007.
- [15] R. K. Pradhan and L. K. Jena, "Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation," *Bus. Perspect. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 69–85, 2017. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- [16] J. H. Marler and S. L. Fisher, "An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 23, no. 1, pp. 18–36, 2013. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.002>
- [17] Z. Shao, T. Wang, and Y. Feng, "Impact of organizational culture and computer self-efficacy on knowledge sharing," *Ind. Manag. Data Syst.*, vol. 115, no. 4, pp. 590–611, 2020. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2019-0421>
- [18] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [19] I. H. Memon, T. Ahmed, and S. H. Raza, "HRIS adoption and employee performance: A mediating role of HR practices," *Pak. J. Commerce Soc. Sci.*, vol. 16, no. 1, pp. 45–68, 2022.
- [20] A. Wahyuni and B. Raharjo, "Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 2, pp. 89–104, 2025.