

Pengaruh Teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama Pos Bandung

Putri Sribarokah, Widwi Handari Adji

Politeknik Piksi Ganesha Bandung

Correspondence: putrisribarokah08@gmail.com, widwihandari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teknologi *Human Resource Information System* (HRIS) pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis hubungan kausal dengan menggunakan pengujian hipotesis. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Seluruh 54 karyawan KCU Pos Bandung menjadi populasi dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan prosedur uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, faktor determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS Technology mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama Pos Bandung

Kata kunci : Teknologi Human Resource Information system, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Human Resource Information System (HRIS) technology on employee performance. This research uses a descriptive approach with a quantitative approach. Analyze causal relationships using hypothesis testing. Data was collected through distributing questionnaires. All 54 employees of KCU Pos Bandung were the population in this study. Data analysis uses validity, reliability, normality and simple linear regression test procedures, correlation coefficients, determining factors and hypothesis testing. The research results show that HRIS Technology influences employee performance at KCU Pos Bandung

Keywords: *Human Resource Information system technology; employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan terus-menerus dalam era teknologi informasi saat ini dirancang untuk memenuhi tuntutan perusahaan, termasuk di dalamnya penggunaan sistem HRIS yang didukung oleh perangkat lunak. Penerapan HRIS dan perangkat lunak terkait diakui sebagai alat yang dapat memberikan bantuan signifikan kepada para HRD dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan, dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja (Hakim et al, 2022). Setiap hari, perusahaan secara rutin mengawasi administrasi karyawan, termasuk data pribadi, mutasi, promosi, gaji, cuti, dan aspek lainnya. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pengolahan data kepegawaian di Perusahaan (Hakim et al. 2022). Sehingga dapat dikatakan bahwa teknologi HRIS akan memberikan dukungan kepada kegiatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Salah satu sistem teknologi informasi yang sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mendukung fungsi SDM adalah HRIS. HRIS merupakan suatu platform yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, menyimpan, menganalisis, dan mengakses data terkait SDM di suatu perusahaan. Data yang dikumpulkan melibatkan informasi mengenai gaji, kompensasi, cuti, evaluasi kinerja karyawan, tunjangan karyawan, pensiun, dan berbagai aspek lainnya (Fatinah n.d.). Menurut Fatinah (n.d.), HRIS adalah suatu sistem yang dirancang dengan teknologi terintegrasi untuk menghimpun, menyimpan, dan menganalisis informasi yang terkait dengan karyawan dalam suatu perusahaan. Penerapan HRIS melibatkan penggunaan database, aplikasi komputer, perangkat keras, dan perangkat lunak yang berperan dalam menyimpan, mengelola, merekam, mengirimkan, dan memanipulasi data demi mendukung fungsi SDM.

Prestasi karyawan dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal. Elemen internal seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan komponen spiritual

mempengaruhi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Faktor eksternal seperti kondisi kerja, gaya kepemimpinan, metode komunikasi, sistem kompensasi, pengawasan, fasilitas, program pelatihan, beban kerja, prosedur operasional, dan sistem sanksi sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Adji et al. 2022.). Begitupun kinerja karyawan menurut (Hartini, 2020) merupakan prestasi dapat dilihat sebagai hasil dari penyelesaian proses kerja, yang menunjukkan sejauh mana proses kerja telah dilakukan. Sesuai dengan proses kerja konvensional akan mengarah pada pencapaian tujuan yang dimaksudkan.

PT. Pos Indonesia, atau yang lebih dikenal sebagai kantor Pos, merupakan perusahaan yang berfokus pada sektor jasa, terutama dalam layanan pengiriman surat menyurat. Kantor POS adalah entitas pemerintah yang menawarkan layanan komunikasi kepada publik. Organisasi ini telah ada sejak kolonisasi Belanda. POS Office telah menawarkan layanan pengiriman surat untuk surat dan uang sejak awal. Kantor Pos telah memperluas layanannya untuk mencakup transaksi Western Union, serta pembayaran tagihan utilitas seperti tagihan energi dan telepon, karena kemajuan teknis terbaru (Nurmawati, 2020). Perkembangan teknologi memberikan dampak signifikan pada Kantor POS, memungkinkannya untuk mengadopsi penerapan teknologi HRIS dalam berbagai aspek manajemen SDM, termasuk absensi karyawan, penggajian, benefit, cuti, dan sebagainya. Hal ini mencerminkan integrasi teknologi modern dalam pengelolaan berbagai aspek administratif dan kepegawaian di KCU Pos Bandung, meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan SDM. Adanya HRIS dapat menghasilkan perbedaan yang signifikan jika dibandingkan dengan keadaan di mana HRIS tidak tersedia di perusahaan.

Tabel 1
Perbedaan adanya HRIS dan tanpa HRIS

	Adanya HRIS	Tanpa HRIS
Efisiensi operasional:	Tugas-tugas administratif yang terkait dengan pengelolaan SDM bisa diotomatiskan, mengurangi waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk tugas-tugas rutin.	Jika tidak menggunakan HRIS, perusahaan mungkin lebih sering mengandalkan metode manual, yang dapat menghabiskan waktu dan meningkatkan risiko kesalahan.
Pengembangan karyawan yang lebih tertarget:	Penentuan kebutuhan pelatihan dan program pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan lebih akurat.	Mungkin sulit bagi perusahaan untuk mengidentifikasi secara khusus area pengembangan karyawan..
Manajemen kinerja yang terstruktur:	Penilaian kinerja karyawan dapat dijalankan secara terstruktur dan dapat dipantau dengan mudah.	Mengorganisir proses penilaian kinerja mungkin menjadi lebih sulit, dan dokumentasinya dapat kurang memiliki struktur.

Sumber: data olahan

Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) di KCU Pos Bandung berdampak besar pada kinerja para karyawan. HRIS memungkinkan proses administrasi seperti penggajian, manajemen absensi, dan perizinan dilakukan dengan lebih efisien dan akurat. Ini mengurangi beban tugas administratif bagi karyawan, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan inti mereka dan secara langsung meningkatkan produktivitas. Selain itu, HRIS memberikan manajemen akses ke data karyawan, seperti kinerja dan kehadiran, yang membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat. Dengan demikian, HRIS mendukung pengembangan karyawan, penempatan yang tepat, dan meningkatkan efektivitas manajerial. Sistem ini juga memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan melalui portal karyawan dan platform cloud, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan. Secara keseluruhan, penggunaan HRIS tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan di KCU Pos Bandung.

Kantor Cabang Utama Pos Bandung sudah menerapkan teknologi human resource information system (HRIS) untuk memudahkan karyawan dalam kebutuhannya, meskipun teknologi HRIS mempunyai banyak manfaat dan kemudahan, akan tetapi faktanya masih ada beberapa kekurangan dan tantangan yang dapat dihadapi oleh penggunaannya. Dalam konteks ini, penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja di Kantor Cabang Utama

Pos Bandung dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh dari teknologi HRIS terhadap kinerja karyawan pada KCU Pos Bandung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis hubungan kausal antara variabel independen teknologi sistem informasi sumber daya manusia HRIS dengan variabel dependen kinerja karyawan dengan menggunakan pengujian hipotetis (Sugiyono, 2017). Alat ukur untuk mengevaluasi faktor dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) penelitian menggunakan skala Likert sebagai alat untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi orang atau kelompok sehubungan dengan masalah sosial tertentu. Karyawan yang bekerja di KCU Pos Bandung adalah objek dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Seluruh 54 karyawan KCU Pos Bandung menjadi populasi dalam penelitian ini, dan sampelnya diambil secara menyeluruh, di mana setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Berbagai tes untuk validitas, reliabilitas, kenormalan, korelasi, penentuan, dan pengujian hipotesis digunakan dalam analisis data untuk tujuan pengujian.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan nilai r-hitung untuk setiap pernyataan tentang variabel teknologi HRIS melebihi ($>$) nilai r-tabel (0,2681). Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut sesuai dengan keadaan atau valid. Sedangkan Tabel 2 terlihat bahwa variabel (X), yaitu teknologi HRIS, memiliki nilai sebesar 0,925, dan variabel (Y), yaitu kinerja karyawan, memiliki nilai sebesar 0,926; karena keduanya memiliki nilai yang melebihi 0,70 dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diselidiki dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliable) dan konsisten.

Tabel 1
Uji Validitas Masing-masing Variabel

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	r-Tabel	Hasil
Teknologi HRIS (X)	1	0,823	0.2681	Valid
	2	0,804		Valid
	3	0,778		Valid
	4	0,754		Valid
	5	0,780		Valid
	6	0,831		Valid
	7	0,843		Valid
	8	0,870		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,728	Valid	
	10	0,887	Valid	
	11	0,840	Valid	
	12	0,828	Valid	
	13	0,832	Valid	
	14	0,740	Valid	
	15	0,803	Valid	
	16	0,856	Valid	

Sumber: data olahan

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standarized	Hasil
Teknologi HRIS (X)	0,925	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,926	0,70	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63630498
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.074
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

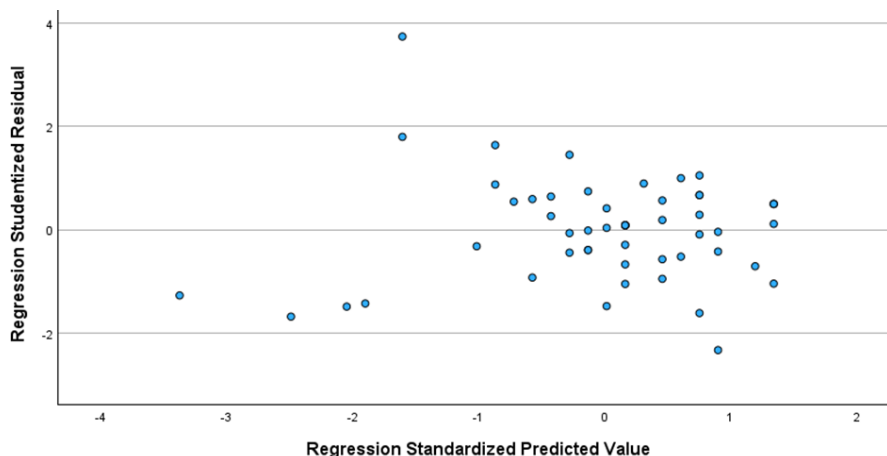
Sumber: data olahan

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar alpha yang ditetapkan sebesar 0,05 bahwa distribusi data disimpulkan sebagai normal. Tabel 4 terlihat bahwa nilai toleransi untuk variabel Teknologi HRIS adalah 1,000, yang melebihi batas 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel Teknologi HRIS berada di bawah 10,00. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada bukti multikolinieritas dalam pernyataan-pernyataan penelitian ini. Sedangkan Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, menunjukkan kurangnya heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Betta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,040	1,702		2,374	.021		
Teknologi HRIS	.867	.054	.913	16,089	<.001	1,000	1,000

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Tabel 4 juga mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara teknologi HRIS (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,001; yang lebih rendah dari nilai alpha 0,05 hal ini menunjukkan validitas. Artinya teknologi HRIS (X) berdampak pada kinerja karyawan (Y). Sedangkan Tabel 5 hasil uji F nilai signifikansi adalah 0,001 lebih kecil dari ambang batas alfa 0,05; hal ini menegaskan legitimasinya. Artinya variabel HRIS Technology (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1835,793	1	1835,793	259,155	<,001 ^b
Residual	368,356	52	7,084		
Total	2204,148	53			

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.830	2,66153

Sumber: data olahan

Tabel 6 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R) adalah 0,913 menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara teknologi HRIS dan kinerja karyawan. Nilai R-Square 0,833 atau 83,3% hal ini menunjukkan bahwa 16,7% varians dikaitkan dengan faktor-faktor yang tidak diperiksa dalam penelitian ini.

Adanya hubungan antara teknologi HRIS korelasi (X) dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi adalah $Y = 4,040 + 0,867X$.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Teknologi HRIS memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama Pos Bandung dengan kontribusi Teknologi HRIS sebesar 83,3% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, Widwi Handari, Muhammad Iqbal Romdhoni Nur Setia, Dady Nupardi, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Ilmu Sosial: Co-Management*, 5(1), 725-733
- Fatinah, Hasna Nurfitriani. 2022, Human Resource Information System : Fungsi, Peran, Manfaat, dan Penerapan pada Wordpress. *ABAJ: Applied Business and Administration Journal*, 1(2).
- Hakim, Mujibul, Husni Hidayat, & M. Rudi Fanani. 2022. Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile. *Jurnal Manajemen* 13(1), 32.
- Hartini, Rizkia. 2020. Pengaruh Aplikasi Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk, *Seminar Nasional Hasil Riset Prefix-REB*
- Nurmawati. 2020, Analisis Kualitas Pelayanan Pada Bidang Pengiriman Barang Untuk Meningkatkan Loyalitas Pelanggan PT Pos Indonesia Kantor Pos Martapura, *Diploma Thesis*, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.