

Strategi Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia

Inez Gracia Hapsari¹, Rini Fatmawati^{2*}, Setya Prihatiningtyas³

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis,
Universitas Hang Tuah

*Corresponding author: rini.fatmawati@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of Human Resource Information System on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in the HRD & GA division of PT. Sumi Rubber Indonesia. This aims of this study include: 1) To know the influence of Human Resource Information System on employee performance; 2) To know the influence of Human Resource Information System on job satisfaction; 3) To knowing the influence of job satisfaction on employee performance; and 4) To know the influence of Human Resource Information System on employee performance through job satisfaction. This study was conducted by explanatory quantitative method with research sample of 60 respondents. The sampling technique was carried out using simple random sampling technique, and data analysis using path analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test with the help of SPSS (Statistical Program for Social Science) version 25.0 program. The results of this study can be concluded, that: 1) Human Resource Information System has no significant effect on employee performance; 2) Human Resource Information System has a positive and significant effect on job satisfaction; 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; and 4) Human Resource Information System effects employee performance through job satisfaction.

Keywords: Human Resource Information System, Job Satisfaction, Employee Performance

I. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah menghantam industri pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia. Sejak Februari 2020 jumlah wisatawan manca negara yang masuk ke Indonesia mengalami penurunan yang sangat drastis, dan puncaknya terjadi April 2020 dengan jumlah wisatawan hanya sebanyak 158 ribu (Kemenparekraf/Baparekraf RI, 2021). Pandemi Covid-19 membuat tren kunjungan Wisatawan mancanegara maupun lokal ke Kabupaten Sumenep, Madura, Jawa Timur, menurun seiring dengan Kebijakan pemerintah menutup sementara objek wisata. Pihaknya mencatat, pada tahun 2014 jumlah wisatawan yang berkunjung ke Sumenep mencapai 544.623 orang, dan tahun 2015 meningkat hingga mencapai 623.343 orang. Sedangkan tahun 2016 sebanyak 855.946 orang dan disusul tahun 2017 mencapai 1.051.145.

Perkembangan teknologi informasi di era digital saat ini telah banyak mengubah berbagai aspek kehidupan manusia. Begitu pula pada lingkungan bisnis. Pemangku kepentingan dari berbagai sektor, seperti pemerintah dan swasta menilai teknologi informasi tidak hanya digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi, tetapi juga sebagai salah satu keunggulan bersaing bagi perusahaan.

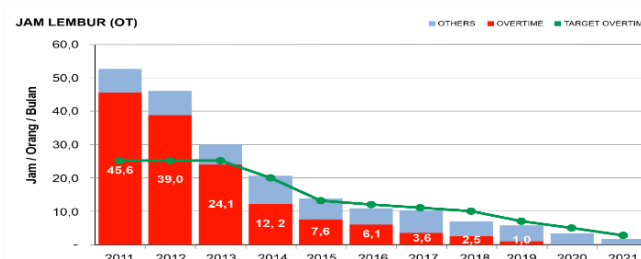
Setiap organisasi yang tumbuh tidak pernah terlepas dari peran sumber daya manusia. Sebagai bentuk realisasi teknologi informasi untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang berharga ini, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada fungsi manajemen sumber daya manusia (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Menurut Hartini (2020), tingkat kompleksitas tugas manajemen sumber daya manusia mengharuskan adanya pengelolaan dengan sistem informasi yang tertata, mudah dipahami, dan efisien. Selain itu, Matimbwa & Masue (2019), juga menjelaskan bahwa, penerapan sistem informasi pada manajemen sumber daya manusia ditujukan guna mengurangi kinerja manual yang identik dengan proses yang lambat, tidak tepat waktu, dan tidak akurat. Dengan demikian, aktivitas manajemen sumber daya manusia perlu didukung dengan teknologi informasi sebagai sistem yang dapat menyimpan keseluruhan data secara lengkap, akurat, dan terkini. Sistem informasi yang dimaksud adalah *Human Resource Information System*.

Human Resource Information System merupakan sistem informasi yang dirancang untuk memproses, menyimpan, mendistribusikan data atau informasi terkait sumber daya manusia. Menurut Ben Moussa & El Arbi (2020), *Human Resource Information System* adalah sistem informasi modern yang digunakan untuk menunjang aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sejumlah data karyawan. Manfaat dari penerapan *Human Resource Information System* digunakan untuk meningkatkan kecepatan respon, dan akses yang lebih mudah untuk memperoleh informasi.

PT. Sumi Rubber Indonesia merupakan industri manufaktur di Indonesia yang bergerak pada bidang produksi ban otomotif sejak tahun 1995, dan bola golf pada tahun 1997. PT. Sumi Rubber Indonesia mulai merancang *Human Resource Information System* pada tahun 2012 yang ditujukan untuk memperbarui sistem kerja perusahaan agar dapat bekerja lebih efisien, dengan cara mengorganisir sejumlah data, dan kegiatan administrasi karyawan melalui *software* yang bernama "*G-TAS Report*".

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil populasi pada karyawan divisi HRD & GA yang merupakan bidang manajemen sumber daya manusia pada PT. Sumi Rubber Indonesia. Informasi yang diperoleh melalui *Human Resource Information System* bagi divisi HRD & GA juga dapat digunakan sebagai acuan perhitungan gaji, kenaikan jabatan, pemberdayaan dan pemberhentian karyawan, maupun sebagai pendukung pengambilan keputusan lainnya terkait sumber daya manusia yang dimiliki PT. Sumi Rubber Indonesia. Selain itu, penerapan *Human Resource Information System* bagi divisi HRD & GA juga dapat mengurangi penggunaan kertas, dan meningkatkan kecepatan untuk memperoleh informasi terkait karyawan, sehingga *Human Resource Information System* dinilai mampu menghemat biaya dan waktu bekerja.

Berikut adalah salah satu hasil kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui jam lembur karyawan pada divisi HRD & GA sebelum dan sesudah penggunaan *Human Resource Information System*:



**Gambar 1. Tingkat Jam Lembur Karyawan Divisi HRD & GA
PT. Sumi Rubber Indonesia**

Sumber: PT. Sumi Rubber Indonesia (2021)

Berdasarkan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa, blok grafik berwarna biru adalah perkiraan maksimal jam lembur setiap karyawan dalam satu tahun, blok grafik berwarna merah adalah total jam lembur setiap karyawan dalam satu tahun, dan garis berwarna hijau adalah target maksimal jam lembur setiap karyawan dalam satu tahun. Pada tahun 2011 atau sebelum penerapan *Human Resouce Information System*, jam lembur setiap karyawan pada divisi HRD & GA mencapai 45,6 jam dalam satu tahun. Pencapaian tersebut melebihi target jam lembur yang telah ditentukan, yaitu 25 jam. Kemudian, pada tahun 2012 atau awal penerapan *Human Resource Information System*, jam lembur setiap karyawan pada divisi HRD & GA menurun menjadi 39 jam dalam satu tahun. Selanjutnya pada tahun 2013, tingkat jam lembur karyawan pada divisi HRD & GA mengalami penurunan, dan sampai pada tahun 2021 karyawan divisi HRD & GA tidak lagi bekerja hingga pada waktu lembur.

Akan tetapi, disamping keunggulan penerapan *Human Resource Information System* pada divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia, ternyata terdapat kendala yang dirasakan oleh karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *Division Head* HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia, karyawan generasi tua merasa kesulitan untuk mengoperasikan *Human Resource Information System*, meskipun perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai. Hal ini sejalan dengan pernyataan oleh Yudistira et al., (2015) dalam jurnalnya, dimana pengalaman positif yang dirasakan ketika menggunakan *Human Resource Information System* akan mendorong kepuasan dari penggunaannya. Begitu pula sebaliknya, apabila penggunaan *Human Resource Information System* tidak dapat memenuhi kebutuhan penggunaannya, maka hal tersebut tidak dapat meningkatkan kepuasan pengguna dan penggunaan di masa mendatang tidak akan terwujud.

Begitu pula bagi karyawan generasi muda juga merasa jika *Human Resource Information System* tidak perlu diterapkan, sebab dapat memengaruhi pendapatan mereka. Jam lembur merupakan salah satu cara karyawan untuk memperoleh pendapatan tambahan. Namun, karena adanya *Human Resource Information System* yang dapat mengorganisir sebagian fungsi divisi, karyawan tidak dapat dengan mudah mengajukan tambahan waktu kerja pada jam lembur. Oleh sebab itu, penerapan *Human Resource Information System* sempat mengalami penolakan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Freund (2005) dalam Shahreki, et al., (2020), yang menyatakan bahwa, implementasi *Human Resource Information System* merupakan perubahan nyata yang berpengaruh terhadap sistem kerja di dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan dapat menganggap perubahan sebagai ancaman yang dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja, sebab hal tersebut tidak menyenangkan bagi karyawan untuk bekerja di lingkungan tersebut.

Berdasarkan identifikasi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa, penerapan *Human Resource Information System* dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia. Hal ini dikarenakan penerapan *Human Resource*

Information System menyebabkan perubahan sistem kerja yang semula dilakukan secara manual, kemudian diubah menjadi sistem terorganisir, dan didukung dengan kemajuan teknologi informasi. Sejalan dengan pernyataan Shahreki, et al., (2020), dimana perubahan sistem kerja yang dipandang secara positif akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, sedangkan perubahan sistem kerja yang dipandang secara negatif akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, penerapan *Human Resource Information System* dapat menimbulkan dua perspektif berbeda yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan untuk bekerja dengan sistem informasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Abadiyah (2020), menjelaskan bahwa, kepuasan kerja merupakan sudut pandang yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan menganggap pekerjaannya menyenangkan, maka secara emosional perasaan tersebut dapat ditunjukkan melalui kinerjanya yang baik. Namun sebaliknya, jika karyawan menganggap pekerjaannya tidak menyenangkan, maka secara emosional perasaan tersebut tidak dapat ditunjukkan melalui pekerjaannya, dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, sebab kepuasan kerja merupakan penilaian dari dalam diri karyawan terhadap sesuatu yang dikerjakan.

Berdasarkan identifikasi fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dijelaskan jika terdapat kasus yang menarik untuk diteliti terkait penerapan *Human Resource Information System* yang dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia, sehingga perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut.

II. Landasan Teori

Human Resource Information System

Menurut Ben Moussa & El Arbi (2020), *Human Resource Information System* adalah sistem informasi modern yang digunakan untuk menunjang aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sejumlah data karyawan. Manfaat dari penerapan *Human Resource Information System* digunakan untuk meningkatkan kecepatan respon, dan akses yang lebih mudah untuk memperoleh informasi. Selain itu, sistem ini juga dapat meningkatkan efisiensi proses administrasi, pelaporan, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan dapat mengurangi penggunaan kertas secara substantial, sehingga hal ini juga memengaruhi penggunaan biaya yang relatif kecil.

Indikator yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2015), yang terdiri dari tepat waktu, akurat, relevan, ringkas, dan lengkap.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012), kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan keahlian tertentu. Selain itu, kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016) dalam Bintoro & Daryanto (2017), yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy (2014), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, atau sudut pandang secara positif maupun negatif terkait pekerjaan yang dilakukannya. Indikator yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yang terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Pengaruh *Human Resource Information System* Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya hubungan antara *Human Resource Information System* dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Noe dalam Rusjiana (2016), dimana manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan praktik, kebijakan, serta sistem yang berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Selain itu, Siagian (2004), juga menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia perlu diciptakan suatu sistem informasi yang dapat mengelola data sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas yang tinggi.

H₁ : Terdapat pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Resource Information System* Terhadap Kepuasan Kerja

Penerapan *Human Resource Information System* ditujukan untuk mengintegrasikan segala informasi terkait sumber daya manusia secara efisien. Menurut Johson dan Guetal (2012) dalam Trisilo (2017), menjelaskan jika *Human Resource Information System* mampu menyediakan akses informasi untuk meningkatkan transparansi dan membantu manajemen sumber daya manusia dalam memahami sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selain itu, *Human Resource Information System* dapat membantu memberikan kontrol terkait informasi untuk meningkatkan keadilan serta kepuasan kerja.

H₂ : Terdapat pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam Jariyati (2016), menyatakan jika terdapat pengaruh secara timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terjadi pada seseorang mampu meningkatkan kinerja dari dalam diri karyawan secara individu. Karyawan yang merasa puas memungkinkan dapat bekerja lebih maksimal. Selain itu, kepuasan kerja juga disebabkan oleh kinerja atau prestasi yang berhasil diraih. Dengan demikian, seorang karyawan yang produktif memungkinkan dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.

H₃ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Resource Information System* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Teori model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean dalam Khaerunnisa (2019), menjelaskan jika kualitas sistem dan informasi baik secara tunggal atau bersama-sama berpengaruh pada penggunaan maupun kepuasan pengguna sistem informasi. Selain itu, penggunaan dan kepuasan pengguna sistem informasi merupakan pengaruh langsung yang dapat memengaruhi kinerja seorang individu, dan dapat berdampak pada

kinerja organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa, terdapat indikasi penerapan *Human Resource Information System* yang dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja seorang karyawan.

H₄ : Terdapat pengaruh *Human Resource Information System* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian yang digunakan merupakan seluruh karyawan pada divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia. Jumlah karyawan pada departemen HRD adalah 26 orang, dan jumlah karyawan pada departemen GA adalah 127 orang. Dengan demikian, jumlah populasi penelitian yang digunakan sebanyak 153 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*.

Penentuan sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Slovin dalam Riduwan & Kuncoro (2017), dan diperoleh sebanyak 60 karyawan, dengan masing-masing jumlah sampel untuk departemen HRD (*Human Resource Development*) adalah 10 orang, dan jumlah sampel untuk departemen GA (*General Affair*) adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah pernyataan tertutup (terstruktur), dengan skala pengukuran menggunakan *skala likert* dengan skor satu (1) sampai lima (5). Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *path analysis*, dan dihitung dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0.

IV. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Variabel *Human Resource Information System*

**Tabel 1 Persepsi Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel
*Human Resource Information System***

KETERANGAN		SKOR					
		1	2	3	4	5	TOTAL
<i>Human Resource Information System</i>	X1.1	0	0	0	26	34	60
	X1.2	0	0	4	29	27	60
	X1.3	0	0	3	31	26	60
	X1.4	0	1	1	25	33	60
	X1.5	0	0	3	29	28	60
	X1.6	0	0	1	30	29	60
	X1.7	1	0	6	30	23	60
	Σ	1	1	18	200	200	
	%	0%	0%	4%	48%	48%	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel persepsi responden terhadap butir pernyataan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terkait variabel *Human Resource Information System* (X) bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban sangat setuju sebesar 48%, setuju sebesar 48%, kurang setuju sebesar 4%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tabel 2 Deskripsi Variabel *Human Resource Information System*

Statistics		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.38	4.38	4.50	4.42	4.47	4.23
Median		5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	4	5	4	4	4

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versiv 25 (2022)

Berdasarkan tabel deskripsi variabel *Human Resource Information System* di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai terbesar yang diperoleh adalah indikator pertama, yaitu *Human Resource Information System* memberikan kemudahan untuk mengakses data dengan tepat waktu. Perolehan nilai rata-rata indikator tersebut sebesar 4,57. Sedangkan, nilai terkecil yang diperoleh adalah indikator ketujuh, yaitu informasi yang disajikan lengkap. Perolehan nilai rata-rata indikator tersebut sebesar 4,23.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3 Persepsi Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

KETERANGAN		SKOR					
		1	2	3	4	5	TOTAL
Kinerja Karyawan	Y1.1	0	0	0	26	34	60
	Y1.2	0	0	3	30	27	60
	Y1.3	0	0	1	33	26	60
	Y1.4	0	0	0	32	28	60
	Y1.5	0	0	0	35	25	60
	Y1.6	0	0	0	30	30	60
	Y1.7	0	0	0	28	32	60
	Σ	0	0	4	214	202	
	%	0%	0%	1%	51%	48%	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versiv 25 (2022)

Berdasarkan tabel persepsi responden terhadap butir pernyataan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) bersifat positif. Hal ini dapat dilihat melalui perolehan jawaban sangat setuju sebesar 48%, setuju sebesar 51%, kurang setuju sebesar 1%, tidak setuju sebesar 0%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.57	4.40	4.42	4.47	4.42	4.50	4.53
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	5.00
Mode		5	4	4	4	4	4 ^a	5

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versiv 25 (2022)

Berdasarkan tabel deskripsi variabel kinerja karyawan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai terbesar yang diperoleh adalah indikator pertama, yaitu pekerjaan dilakukan dengan kecermatan dan ketelitian. Perolehan nilai rata-rata indikator tersebut sebesar 4,57. Sedangkan, nilai terkecil yang diperoleh adalah indikator kedua, yaitu pencapaian volume kerja sesuai dengan kuantitas perusahaan. Perolehan nilai rata-rata indikator tersebut sebesar 4,40.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5 Persepsi Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

KETERANGAN		SKOR					
		1	2	3	4	5	TOTAL
Kepuasan Kerja	Z1.1	0	1	5	37	17	60
	Z1.2	0	0	3	38	19	60
	Z1.3	0	1	4	27	28	60
	Z1.4	1	4	4	31	20	60
	Z1.5	0	1	6	32	21	60
	Z1.6	0	0	3	37	20	60
	Z1.7	0	0	0	32	28	60
	Σ	1	7	25	234	153	
	%	0%	2%	6%	56%	36%	

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versiv 25 (2022)

Berdasarkan tabel persepsi responden terhadap butir pernyataan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja (Y) bersifat positif. Hal ini dapat dilihat melalui perolehan jawaban sangat setuju sebesar 36%, setuju sebesar 56%, kurang setuju sebesar 6%, tidak setuju sebesar 2%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

		Statistics						
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.27	4.37	4.08	4.22	4.28	4.47
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	5	4	4	4	4

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel deskripsi variabel kinerja karyawan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai terbesar yang diperoleh adalah indikator ketujuh, yaitu pekerja mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja. Perolehan nilai rata-rata indikator tersebut sebesar 4,47. Sedangkan, nilai terkecil yang diperoleh adalah indikator keempat, yaitu upah diberikan sesuai pekerjaan. Perolehan nilai rata-rata indikator tersebut sebesar 4,08.

Uji Validitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel *Human Resource Information System*

NO.	PERNYATAAN	r Tabel	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	X1.1	0,254	0,758	0,000	Valid
2.	X1.2	0,254	0,762	0,000	Valid
3.	X1.3	0,254	0,851	0,000	Valid
4.	X1.4	0,254	0,776	0,000	Valid
5.	X1.5	0,254	0,801	0,000	Valid
6.	X1.6	0,254	0,865	0,000	Valid
7.	X1.7	0,254	0,752	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel *Human Resource Information System* dengan tujuh item pernyataan dinyatakan valid, sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 5% (N=60) yaitu 0,254, dan Sig. (2-tailed) $0.000 < 0,05$.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	r Tabel	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Y1.1	0,254	0,789	0,000	Valid
2.	Y1.2	0,254	0,801	0,000	Valid
3.	Y1.3	0,254	0,774	0,000	Valid
4.	Y1.4	0,254	0,828	0,000	Valid
5.	Y1.5	0,254	0,825	0,000	Valid
6.	Y1.6	0,254	0,726	0,000	Valid
7.	Y1.7	0,254	0,802	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dengan tujuh item pernyataan dinyatakan valid, sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 5% (N=60) yaitu 0,254, dan Sig. (2-tailed) $0.000 < 0,05$.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	r Tabel	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Z1.1	0,254	0,740	0,000	Valid
2.	Z1.2	0,254	0,793	0,000	Valid
3.	Z1.3	0,254	0,656	0,000	Valid
4.	Z1.4	0,254	0,531	0,000	Valid
5.	Z1.5	0,254	0,683	0,000	Valid
6.	Z1.6	0,254	0,672	0,000	Valid
7.	Z1.7	0,254	0,579	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dengan tujuh item pernyataan dinyatakan valid, sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 5% (N=60) yaitu 0,254, dan Sig. (2-tailed) $0.000 < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Human Resource Information System*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	7

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel *Human Resource Information System* dinyatakan reliabel, sebab reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,6, yaitu sebesar 0,897.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	26.73	6.233	.707	.885
Y1.2	26.90	5.888	.706	.886
Y1.3	26.88	6.173	.681	.888
Y1.4	26.83	6.107	.759	.880
Y1.5	26.88	6.139	.756	.880
Y1.6	26.80	6.400	.625	.894
Y1.7	26.77	6.182	.724	.883

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel, sebab reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,6, yaitu sebesar 0,900.

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel, sebab reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,6, yaitu sebesar 0,766.

Path Analysis**Tabel 13 Hasil Pengujian Regresi Sub Struktur 1**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.002	3.288		3.955	.000
	X	.140	.116	.163	1.211	.231
	Z	.468	.130	.485	3.601	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Tabel 14 Hasil Pengujian Regresi Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.819	2.867		4.471	.000
	X	.550	.092	.617	5.975	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil *path analysis* melalui perhitungan regresi linier di atas, maka dapat dijelaskan persamaannya sebagai berikut:

Persamaan $Y = PXY + e$

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	25.68	6.457	.615	.710
Z1.2	25.58	6.586	.707	.699
Z1.3	25.48	6.661	.490	.736
Z1.4	25.77	6.826	.259	.809
Z1.5	25.63	6.541	.525	.728
Z1.6	25.57	6.962	.548	.728
Z1.7	25.38	7.393	.449	.746

- 1) Variabel *Human Resource Informaion System* (X) menunjukkan nilai koefisien jalur (*path*) sebesar 0,163. Maka, *Human Resource Information System* (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,163.

Persamaan $Z = PXZ + PZY + e$

- 1) Variabel *Human Resource Informaion System* (X) menunjukkan nilai koefisien jalur (*path*) sebesar 0,617. Maka, *Human Resource Information System* (X) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,617.
- 2) Variabel kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur (*path*) sebesar 0,485. Maka, kepuasan kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,485.

Uji Parsial

Tabel 15 Hasil Uji Parsial (Uji t) Sub Struktur 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.002	3.288		3.955
	X	.140	.116	.163	1.211
	Z	.468	.130	.485	3.601

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} 1,211 < t_{tabel} (N=60) 2,00030, nilai signifikansi (Sig.) 0,231 > 0,05, dan β = 0,140 bernilai positif. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa variabel *Human Resource Information System* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka terdapat alasan yang kuat untuk menolak hipotesis 1 (H_1).
- 2) Nilai t_{hitung} 3,601 > t_{tabel} (N=60) 2,00030, nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05, dan β = 0,468 bernilai positif. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka terdapat alasan yang kuat untuk menerima hipotesis 3 (H_3).

Tabel 16 Hasil Uji Parsial (Uji t) Sub Struktur 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.819	2.867		4.471
	X	.550	.092	.617	5.975

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} 5,975 > t_{tabel} (N=60) 2,00030, nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, dan β = 0,550 bernilai positif. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa variabel *Human Resource Information System* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z), maka terdapat alasan yang kuat untuk menerima hipotesis 2 (H_2).

Uji Simultan

Tabel 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	174.993	2	87.497	16.005
	Residual	311.607	57	5.467	
	Total	486.600	59		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji simultan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *Human Resource Information System* (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16,005 > F_{tabel} (N=60) 3,15$. Dengan demikian, variabel *Human Resource Information System* (X), dan variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 18 Hasil Uji (R^2) Sub Struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.370	2.364
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) di atas, maka dapat dilihat bahwa (R^2) adalah 0,381 atau sama dengan 38,1%. Dengan demikian, variabel *Human Resource Information System* (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 38,1%, sedangkan sisanya ($100\% - 38,1\% = 61,9\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 19 Hasil Uji (R^2) Sub Struktur 2

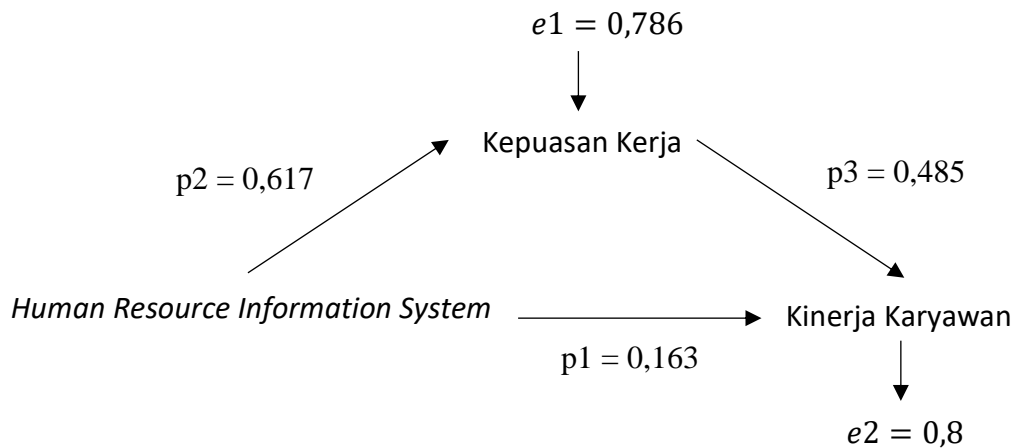
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.337	2.338
a. Predictors: (Constant), Z, X				

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi berganda (R^2) di atas, maka dapat dilihat bahwa (R^2) adalah 0,360 atau sama dengan 36%. Dengan demikian, variabel *Human Resource Information System* (X) dan variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 36%, sedangkan sisanya ($100\% - 36\% = 64\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diagram Jalur

Hasil pengujian regresi sub struktur 1 menghasilkan nilai koefisien beta *Human Resource Information System* (X) sebesar 0,617, dan akan digunakan sebagai nilai *path* 2. Kemudian, hasil pengujian regresi sub struktur 2 menghasilkan nilai koefisien beta *Human Resource Information System* (X) sebesar 0,163 digunakan sebagai nilai *path* 1, dan nilai koefisien beta kepuasan kerja (Z) sebesar 0,485 digunakan sebagai nilai *path* 3. Maka, besar $e1 = \sqrt{(1 - 0,381)} = 0,786$, dan besar $e2 = \sqrt{(1 - 0,360)} = 0,8$.

**Gambar 2. Model Diagram Jalur***Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2022)*

Berdasarkan model diagram jalur di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *Human Resource Information System* (X) dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh langsung *Human Resource Information System* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,163. Kemudian, besarnya pengaruh tidak langsung perlu dihitung terlebih dahulu dengan koefisien tidak langsung. Berikut perhitungan tersebut:

$$(0,617) \times (0,485) = 0,299$$

Maka, pengaruh total yang diperoleh adalah $= 0,163 + 0,299 = 0,462$.

Selanjutnya, pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus *Sobel Test*. Berikut perhitungan tersebut:

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 Sp^2 + P2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,485)^2 (0,116)^2 + (0,617)^2 (0,130)^2 + (0,116)^2 (0,130)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,003165) + (0,006433) + (0,0002274)} = 0,062918$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mediasi di atas, selanjutnya menghitung nilai t statistik sebagai pengaruh mediasi yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = p2p3 / Sp2p3 = 0,299 / 0,062918 = 4,752$$

Dengan demikian, nilai t_{hitung} sebesar $4,752 > t_{tabel} 2,00030$, dan koefisien mediasi 0,299. Maka, dapat dijelaskan bahwa *Human Resource Information System* (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Oleh karena itu, informasi mengenai produk usaha sebaiknya diinformasikan secara menyeluruh dan up-to-date kepada masyarakat luas, sehingga pengenalan suatu produk dapat tercipta, yang pada akhirnya tercipta kegiatan jual-beli dan berpengaruh kepada kepuasan pelanggan itu sendiri. Apabila Teknik penyampaian informasi ini disampaikan secara informatif, maka kinerja karyawan dapat dikatakan efektif yang mana dapat dilihat dari perhitungan statistic diatas.

Kualitas pelayanan karyawan dan Human Information System secara keseluruhan dapat dilihat bahwa komponen kualitas pelayanan tentang keunggulan bersaing dan kemampuan perusahaan memberikan layanan mempunyai hubungan terhadap struktur Human

Information System, bahwa pada saat perusahaan mampu bersaing secara kompetitif dalam meningkatkan kualitas pelayanannya seperti mengikuti perkembangan teknologi dengan menerapkan implementasi Human Information System pada perusahaannya secara optimal, maka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Human Resource Information System* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia.
- 2) *Human Resource Information System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia.
- 4) *Human Resource Information System* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.

Saran

Berdasarkan evaluasi dan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu *Human Resource Information System*, dan diduga terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja divisi HRD & GA, PT. Sumi Rubber Indonesia.
- 2) Pihak praktisi PT. Sumi Rubber Indonesia dapat mendalami variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, terutama variabel *Human Resource Information System* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, besaran pengaruh antara variabel eksogen dan endogen dikategorikan moderat (kurang kuat).
- 3) Peneliti menyadari jika masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang telah dilakukan selama melakukan penelitian ini. Namun, peneliti berharap jika hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.
- 4) Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka peneliti menyarankan pada penelitian selanjutnya dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif untuk lebih mendalami penerapan *Human Resource Information System* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The Impact Of Human Resource Information System 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.iiedeen.2019.12.001>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.).

- Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- 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 (CIASTECH 2020)*. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/article/view/1842>
- Hidayati, L., & Abadiyah, R. (2020). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo*. 1–23.
- Jariyati, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Khaerunnisa, F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. In *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/15228>
- Matimbwa, H., & Masue, O. S. (2019). Usage And Challenges Of Human Resources Information System In The Tanzanian Public Organizations. *Journal Of Human Resource ...*, 7(4), 131–137. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20190704.17>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shahreki, J., Ganesan, J., Raman, K., Chin, A. L. L., & Chin, T. S. (2020). The Effect Of Human Resource Information System Application On Employee Satisfaction And Turnover Intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 1462–1479. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(47\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(47))
- Trisilo, R. G. (2017). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kepuasan Karyawan. *Kiat BISNIS*, 6(5), 418–425.
- Yudistira, A., Astuti, E. S., & Kertahadi. (2015). The Influence Of Human Resource Information System Use On Employee Satisfaction And Employee Performance (Case Study Of The HRIS Use At Koperasi Simpan Pinjam Rasa Mandiri Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–6.