

# Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta

Bima Argo Wibowo<sup>1</sup>, Dian Indiyati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bimaargo@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

## Abstrak

Semenjak memasuki Era Industri 4.0, banyak perusahaan di seluruh dunia yang menggunakan teknologi siber dalam aktivitas sehari-hari dan tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Human Resources Information System (HRIS) merupakan bagian dari kolaborasi antara teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan, mengetahui pelaksanaan HRIS di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, dan mengetahui pengaruh HRIS terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk mengukur pengaruh hubungan kausal terhadap variabel-variabel yang dibentuk dengan menyebar kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan menggunakan teknik sampling area (cluster) sebanyak 332 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bekerja di DAOP VI Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bekerja di DAOP VI Yogyakarta. Hasil dari koefisien determinasi, pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan sebesar 0,816 atau 81,6%. Besaran nilai tersebut termasuk kuat. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan bagi perusahaan dalam mengelola tingkat efektifitas HRIS dan kinerja karyawan.

Kata Kunci-HRIS, kinerja karyawan

## Abstract

Since entering the Industrial Age 4.0, many companies around the world are using cyber technology in their daily activities and the goal is to increase efficiency and effectiveness. Human Resources Information System (HRIS) is part of the collaboration between information technology and human resource management. This study aims to determine the performance of employees, knowing the implementation of HRIS at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, and determine the effect of HRIS on performance. The type of research used is quantitative to measure the effect of causal relationships on the variables formed by distributing questionnaires using a Likert scale. The sampling technique in this study used probability sampling by using area (cluster) sampling techniques as many as 332 employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) which works in DAOP VI Yogyakarta. The results of hypothesis testing indicate that HRIS has a significant positive effect on the performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) which works in DAOP VI Yogyakarta. The results of the coefficient of determination, the effect of HRIS on employee performance is 0.816 or 81.6%. This value is strong. The results of this study are expected to be a reference for companies in managing the effectiveness of HRIS and employee performance.

Keywords-HRIS, employee performance

## I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat, mengakibatkan perubahan-perubahan pada sistem di lingkup pekerjaan. Saat ini, teknologi mulai digunakan dalam segala aktivitas operasional di perusahaan dari proses produksi hingga pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam bidang pekerjaan, departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kelangsungan operasional perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya, berawalkan dari proses merekrut karyawan, pengorganisasian data karyawan, mempertahankan karyawan, pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dan menangani masalah-masalah dalam pekerjaan bagi para karyawan. Departemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab atas semua aktivitas yang berhubungan dengan karyawan seperti pencatatan kepegawaian seperti kehadiran, gaji, tunjangan, cuti, pajak pendapatan, dan lain sebagainya. Selain

tugas tersebut, departemen sumber daya manusia juga menyiapkan laporan absensi, laporan penghasilan, dan laporan izin cuti maupun sakit. Hal ini dilakukan secara rutin setiap bulan dengan membutuhkan waktu maupun tenaga yang ekstra dan sistematis. Tingkat kerumitan tugas yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia, memerlukan penanganan oleh sistem yang mampu bekerja secara sistematis, dapat dipahami, dan efisien melalui penggunaan teknologi. Human Resource Information System (HRIS) adalah salah satu bagian dari kolaborasi teknologi informasi dengan manajemen sumber daya manusia yang dikembangkan dengan teknologi terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Permata dan Nurahman (2019) menjelaskan bahwa Human Resource Information System yang diterapkan oleh berbagai perusahaan memiliki tujuannya sendiri, namun secara umum bertujuan untuk mengumpulkan maupun memelihara data yang menggambarkan sumber daya manusianya, kemudian mengubah data menjadi informasi, untuk kemudian dilaporkan informasi yang dimilikinya kepada pengguna. Dengan adanya HRIS, departemen sumber daya manusia diharapkan mampu melakukan pengambilan keputusan dalam perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi, dan pemantauan terhadap pengaadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pembagian tugas dengan tepat, cepat dan efektif.

Tabel 1. 1Data Sebaran Wilayah Kerja dan Jumlah Sumber Daya Manusia PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

| No. | Wilayah Kerja              | Sumber Daya Manusia |        |        |        |
|-----|----------------------------|---------------------|--------|--------|--------|
|     |                            | 2017                | 2018   | 2019   | 2020   |
| 1   | Kantor Pusat               | 2.062               | 2.110  | 2.031  | 1.991  |
| 2   | DAOP I Jakarta             | 3.468               | 3.373  | 3.300  | 3.197  |
| 3   | DAOP II Bandung            | 1.972               | 1.977  | 1.975  | 1.924  |
| 4   | DAOP III Cirebon           | 1.459               | 1.453  | 1.405  | 1.383  |
| 5   | DAOP IV Semarang           | 1.905               | 1.907  | 1.902  | 1.879  |
| 6   | DAOP V Purwokerto          | 1.926               | 1.930  | 1.902  | 1.877  |
| 7   | Daop VI Yogyakarta         | 1.944               | 1.966  | 1.981  | 1.966  |
| 8   | DAOP VII Madiun            | 1.404               | 1.400  | 1.368  | 1.330  |
| 9   | DAOP VIII Surabaya         | 2.630               | 2.586  | 2.575  | 2.509  |
| 10  | DAOP IX Jember             | 1.123               | 1.118  | 1.089  | 1.061  |
| 11  | DIVRE I Sumatera Utara     | 1.381               | 1.691  | 1.571  | 1.494  |
| 12  | SUBDIVRE I.1 Aceh          | 20                  | 18     | 14     | 12     |
| 13  | DIVRE II Sumatera Barat    | 551                 | 631    | 609    | 583    |
| 14  | DIVRE III Palembang        | 2.451               | 2.533  | 2.607  | 2.556  |
| 15  | DIVRE IV Tanjungkarang     | 2.127               | 2.069  | 2.046  | 1.990  |
| 16  | Balai Yasa Manggarai       | 377                 | 366    | 359    | 349    |
| 17  | Balai Yasa Tegal           | 283                 | 285    | 282    | 271    |
| 18  | Balai Yasa Yogyakarta      | 455                 | 433    | 421    | 409    |
| 19  | Balai Yasa Surabaya Gubeng | 297                 | 292    | 283    | 280    |
| 20  | Balai Yasa Lahat           | 373                 | 337    | 340    | 347    |
| 21  | Balai Yasa Pulubrayan      | -                   | 99     | 99     | 104    |
| 22  | Balai Yasa Padang          | -                   | 3      | -      | 0      |
| 23  | LRT JABODEBEK              | 34                  | 345    | 151    | 149    |
|     | Jumlah                     | 28.242              | 28.992 | 28.310 | 27.661 |

Sumber: data internal perusahaan, 2017-2020.

Tabel 1.1 memaparkan mengenai data sebaran wilayah kerja dan jumlah sumber daya manusia PT. Kereta Api Indonesia. Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2017 terdapat 28.242 ribu karyawan yang tersebar diberbagai wilayah kerja, tahun 2018 mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 750 karyawan dengan total 28.992, tahun 2019 memiliki karyawan sejumlah 28.310 orang, dan tahun 2020 terdapat 27.661 karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa jangkauan wilayah kerja yang cukup luas dan jumlah sumber daya manusia mencapai puluhan ribu orang. Perusahaan perlu memantau pengelolaan ribuan karyawan setiap harinya, termasuk absensi, perjalanan dinas, libur dan lain-lain. Sebelum menerapkan HRIS, PT. Kereta Api Indonesia menjalankan aktivitas administrasi personalia secara manual. Seluruh data administratif diserahkan di tingkat manajemen terendah kemudian diserahkan ke tingkat departemen sumber daya manusia. Penggunaan HRIS oleh PT. Kereta Api Indonesia memiliki tujuan untuk meningkatkan efisien dan efektif

departemen sumber daya manusia dalam mengelola laporan sumber daya manusia. Namun dalam penerapannya terdapat hambatan dalam menggunakan HRIS seperti masalah koneksi dan ketidakstabilan sistem, hal ini secara tidak langsung mempengaruhi efektivitas dan menghambat kinerja karyawannya.

Dalam lingkup bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya dengan mengembangkan SDM yang dimilikinya. Jika berbicara tentang sumber daya manusia untuk menunjang tujuan perusahaan, kinerja karyawan seringkali menjadi tolak ukur yang digunakan perusahaan saat mengevaluasi karyawannya. Karyawan dengan kinerja memenuhi atau bahkan melebihi standar biasanya memperoleh penghargaan, dan berlaku sebaliknya jika karyawan tersebut gagal memenuhi parameter yang telah ditetapkan oleh perusahaan semenjak ia bekerja disana maka ia akan menerima konsekuensinya. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia maupun peningkatan keberhasilan perusahaan, mengelola kinerja karyawan secara efektif sangat penting bagi perusahaan (Pradhan dan Jena, 2017:70).

## II. DASAR TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Nugrahani dan Wulansari (2018:355) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk merencanakan, mengarahkan, dan memantau karyawan-karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Edison (2016) adalah pengelolaan yang berfokus kepada memaksimalkan kemampuan karyawannya melalui langkah-langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mengoptimalkan tujuan perusahaan.

### B. Human Resource Information System

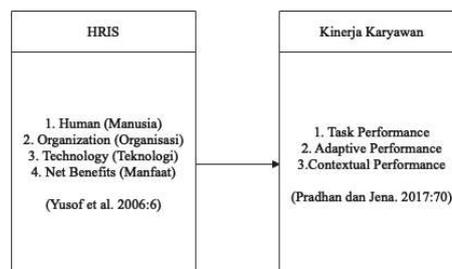
*Human Resource Information System* menurut Rivai (2011:1015) merupakan proses sistematis mengumpulkan, menyimpan, memelihara, mencari, dan memverifikasi data yang dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan dalam pengambilan keputusan oleh SDM. Singkatnya, pihak SDM memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkannya dan memilih beberapa orang dengan keterlibat dalam aktivitas perencanaan SDM baru. Pilihan sistem yang mengesankan dan mencakup terpusat, desentralisasi, segmentasi, dan komprehensif. Sedangkan menurut Jonni dan Husain (2016:102) *Human Resource Information System* adalah sistem yang terintegrasi dan digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis berbagai informasi tentang karyawan-karyawan di suatu perusahaan yang terdapat database dan aplikasi komputer.

### C. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara benar tanpa melanggar undang-undang dan tanpa bertentangan dengan moralitas dan etika. Sedangkan menurut Priansa (2018:289) kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga merupakan perwujudan keterampilan dalam bentuk kerja nyata dan juga kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasinya.

### D. Kerangka Pemikiran

Pada variabel HRIS (X) dalam penelitian ini menggunakan empat dimensi yang dikemukakan oleh Yusof et al. (2006:6) berupa *Human* (manusia), *Organization* (organisasi), *Technology* (teknologi), *Net Benefits* (manfaat). Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Pradhan dan Jena (2017:70) yaitu *Task Performance*, *Adaptive Performance*, dan *Contextual Performance*.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
Sumber: data yang telah diolah (2021)

### E. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:115) hipotesis adalah jawaban awal dari masalah penelitian, di mana masalah penelitian disebutkan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini, *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta.

### III. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis apakah variabel HRIS memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta dan melakukan pengujian hipotesis yang digunakan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Berdasarkan tipe penyelidikannya, penelitian ini menggunakan tipe kausal. Berdasarkan keterlibatan peneliti, peneliti tidak mengintervensi data. Dan berdasarkan waktu pelaksanaan, penelitian ini menggunakan cross section. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 332 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 332 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta. Berdasarkan dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki sebanyak 301 responden dengan persentase 90,7%. Sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden dengan persentase sebanyak 9,3%. Kemudian berdasarkan usia, usia dengan rentang 26-35 tahun dan 36-45 tahun merupakan karakteristik tertinggi dengan persentase sebanyak 34,9%. Berdasarkan masa kerja, masa kerja >11 tahun memiliki nilai tertinggi dengan jumlah 151 responden dengan persentase sebesar 45,5%.

#### B. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini penulis memilih analisis regresi linier sederhana untuk mengukur sejauh mana variabel kinerja karyawan berhubungan linier dengan variabel HRIS, Tabel 4.15 merupakan hasil uji regresi linier sederhana.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |              |      | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------|------|--------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized |      |        |      |
|       | B                           | Std. Error | Coefficients |      |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 2.499      | 1.213        |      | 2.061  | .040 |
|       | HRIS                        | .404       | .011         | .903 | 38.208 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah, 2022.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,499 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,404. Berdasarkan dari uraian tersebut maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=a+bX \text{ atau } Y=2,499+0,404X$$

Berdasarkan persamaan diatas, didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 2,499 yang mengartikan bahwa nilai konsistensi variabel HRIS sebesar 2,499. Koefisien regresi X sebesar 0,404 yang artinya setiap penambahan 1% nilai HRIS, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,404. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X (HRIS) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif. Jadi ketika HRIS tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### C. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary     |          |                   |                            |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | .903 <sup>a</sup> | .816     | .815              | 2.02764                    |

a. Predictors: (Constant), HRIS

*Sumber:* data yang telah diolah, 2022.

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square penelitian ini sebesar 0,816 atau 81,6%. Besaran nilai tersebut termasuk kuat dengan kata lain bahwa pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta variabel HRIS berpengaruh sebesar 81,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari pernyataan tersebut dapat dimaknai bahwa HRIS memiliki kontribusi yang besar dalam mempertahankan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta.

## V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, pelaksanaan HRIS, dan mengetahui pengaruh HRIS terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta berada dalam kategori sangat tinggi, hal ini ditandai dengan keterampilan dalam menjalankan tugas yang memperoleh nilai sebesar 87,3% dengan kategori sangat tinggi, kemampuan untuk menyesuaikan diri yang memperoleh nilai sebesar 88,5% dengan kategori sangat tinggi, serta loyalitas terhadap pekerjaan yang memperoleh nilai sebesar 88,3% dengan kategori sangat tinggi. Pelaksanaan HRIS pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta berada dalam kategori sangat efektif, hal tersebut ditandai dengan pengguna sistem (manusia) yang memperoleh nilai sebesar 87,7% dengan kategori sangat efektif, organisasi yang memperoleh nilai sebesar 86,7% dengan kategori sangat efektif, teknologi yang memperoleh nilai sebesar 87,7% dengan kategori sangat efektif, dan manfaat yang memperoleh nilai sebesar 87,6% dengan kategori sangat efektif. Dan pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa HRIS memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, pengaruh HRIS termasuk kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta. Dan dapat diartikan apabila HRIS efektif maka kualitas Kinerja Karyawan akan meningkat.

### B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan uraian diatas, penulis memberikan saran mengenai HRIS dan Kinerja Karyawan. Dengan terdapatnya saran, penulis berharap penulisan ini dapat menjadi bahan pertimbangan di masa yang akan datang. Untuk Kinerja Karyawan yang dimiliki berada dalam kategori sangat tinggi. Maka dari itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan kualitas tersebut, pelaksanaan HRIS berada dalam kategori sangat efektif. Maka dari itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk mempertahankan kualitas sistem tersebut, dan dapat diketahui bahwa HRIS memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta. Maka dari itu apabila HRIS mengalami kendala, perusahaan sebaiknya segera mengatasinya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kekurangan, karena ruang lingkup penelitian terbatas pada satu perusahaan. Sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pada sektor industri lainnya, dan tidak hanya membatasi tujuan penelitian pada penyelidikan HRIS dan Kinerja Karyawan serta pengaruh HRIS terhadap Kinerja Karyawan.

## REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- [2] Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [3] Jonni, M., & Husein, S. M. (2016). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Berbasis Website Pada PT. Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 102-114.
- [4] Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai "Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum Badan Pengusahaan Batam". *eProceedings of Management*, 354-359.
- [5] Permata, R. E., & Nurahman . (2019). Human Resources Information System (HRIS) Di PT. Sarmiento Parakantja Timber Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Dosen Fikom*.
- [6] Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. Business Perspectives and Research*, 69-85.
- [7] Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- [8] Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- [9] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). Bandung: Alfabeta.
- [10] Yusof, M. M., Paul, R. J., & Sterg, L. K. (2006). Towards a Framework for Health Information Systems Evaluation. *Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1-10.

