

## Peran Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile Industri

Mujibul Hakim<sup>a</sup>, Husni Hidayat<sup>b</sup>, M. Rudi Fanani<sup>c</sup>

<sup>a</sup>ITSNU Pekalongan, Indonesia

<sup>b</sup>ITSNU Pekalongan, Indonesia

<sup>c</sup>ITSNU Pekalongan, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [mujibulhakim@gmail.com](mailto:mujibulhakim@gmail.com)

### ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v13i1.5367

Article history:

Received:

03-09-2021

Accepted:

14-12-2021

Available online:

01-02-2022

Keywords:

HRIS, Job Satisfaction,  
Employee Performance.

### ABSTRACT

*The study tested the HRIS variable and job satisfaction on employee performance variables at PT Pisma Putra Textile. The study used a descriptive and qualitative approach, data processing using the SPSS application, data collection techniques using questionnaires, research instruments using a Likert scale and direct interviews with the Head of HRD, IT division, and operational employees of PT Pisma Putra Textile. Data analysis techniques through validity, reliability, and multiple regression analysis. Respondents were 125 employees. This study shows a significant relationship between the HRIS variable and the employee performance variable with a positive coefficient value of 0.333 and a significant relationship between the job satisfaction variable and the employee performance variable with a positive coefficient value of 0.324. In addition, there is a significant relationship between the HRIS variable and the job satisfaction variable on the employee performance variable with an F-count value of 31,395 and a significance value of 0.000. Thus, the conclusion of this study shows that the HRIS variable and job satisfaction can support improving employee performance, meaning that the first hypothesis (H1) and the second hypothesis (H2) are accepted. Performance can be measured by the results of the work being close to perfect, the results of the work according to the target, effective in completing the work and the work given by the leadership is carried out with full responsibility. While the results of interviews with HRD managers at PT Pisma Putra Textile, the ability of employees to work together with teams according to their respective main tasks in completing work on time can improve employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Era teknologi informasi masa kini selalu berkembang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, salah satunya sistem informasi sumber daya manusia atau *Human Resource Information System* (HRIS) yang terbantuan dengan adanya perangkat lunak/*software*. Penerapan sistem dan perangkat lunak HRIS diakui dapat membantu banyak HRD di perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya manusia pada perusahaan agar kinerjanya lebih efektif (Fahmi dan Sari, 2018). Administrasi para karyawan disetiap harinya dipantau oleh perusahaan yang meliputi; personal data, mutasi, promosi, gaji, cuti dan sebagainya mampu mempermudah perusahaan dalam pengolahan data kepegawaian (Jonni dan Husain, 2019). Disimpulkan bahwa aktivitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan terbantu dengan adanya aplikasi HRIS.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, sebab karyawan di dalam organisasi perusahaan adalah aspek penting dalam menentukan hasil dari sasaran organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2011). Kepuasan karyawan terhadap peningkatan kualitas pekerjaan mereka diharapkan mampu menaikkan moral kerja, dedikasi, loyalitas karyawan pada perusahaan (Ratnasari *et al.*, 2017). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha secara maksimal dengan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan perkerjaa, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat (Rahayu dan Srihastuti, 2018). Semakin banyak karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat (Prasetyo dan Marlina, 2019).

Kinerja karyawan tidak muncul dengan sendirinya, akan tetapi perusahaan harus berperan aktif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan (Pallawagau, 2020). Kinerja karyawan merupakan penentu proses suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan semestinya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Hakim dan Fanani, 2019). Arah kebijakan dalam menetapkan sebuah keputusan yang menyangkut sumber daya manusia dapat diambil dari hasil analisa perusahaan terhadap penilaian kinerja karyawan (Akbar, 2018). Seperti kegiatan perencanaan akan kebutuhan sistem informasi manajemen sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan identifikasi kebutuhan akan SDM baru.

PT Pisma Putra Textile telah berdiri sejak tahun 1999, berlokasi di Pekalongan, Jawa Tengah. Saat pertama kali didirikan, produk yang diproduksi adalah benang pinal yang tepercaya di pasar nasional maupun pasar internasional. PT Pisma Putra Textile memasok bahan baku sarung tenun dengan mesin non-tenun tradisional untuk PT Pismatex Textile. Merek yang diproduksi oleh kedua perusahaan ini adalah sarung Gajah Duduk. Kedua perusahaan ini mempunyai tujuan untuk menjadikan posisi PT Pisma Putra Textile semakin kokoh dalam pemasaran industri sarung sebagai *market leader* nasional. PT Pisma Putra Textile bersama dengan PT Pismatex Textile merupakan dua perusahaan kuat di bisnis *Integrated Textile Industry*. Posisi ini menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai *market leader* di indutri sarung nasional.

Karyawan merupakan ujung tombak majunya suatu perusahaan, oleh karena itu kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung dengan kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan berakibat minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Permasalahan kinerjajapun menjadi fenomena yang sangat menarik untuk diangkat karena, kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu dapat kita lihat pada **Tabel 1.** bagaimana tingkat target produksi pada PT Pisma Putra Textile.

**Tabel 1.** Target produksi

NO	Tahun	Bulan	Target Produksi	Selesai Produksi
1	2020	September	4 hari	5 hari
2	2020	Oktober	4 hari	6 hari
3	2020	November	4 hari	5 hari
4	2020	Desember	4 hari	7 hari

Sumber: PT. Pisma Putra Textile (2020)

Pada tabel diatas diambil dari target produksi pada bulan september sampai desember 2020 terlihat fenomena menurunnya ketepatan waktu dalam proses produksi, dapat kita simpulkan bahwa menurunnya ketepatan waktu proses produksi disebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Sehingga dapat kita simpulkan terdapat fenomena permasalahan kinerja karyawan pada PT Pisma Putra Textile.

Untuk menyelesaikan permasalahan menurunnya tingkat kinerja karyawan PT Pisma Putra Textile dapat kita telusuri melalui teori dan hasil penelitian terdahulu. Dimana kinerja dipengaruhi oleh aplikasi HRIS, hal ini diperkuat dengan adanya aplikasi HRIS mampu meminimalisir tingkat kesalahan kerja terkait absensi, pengajuan cuti, dan lembur sehingga kinerja karyawan meningkat (Hartini, 2020). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai serta menciptakan kekompakan antara rekan kerja (Citrawati dan Khuzaini, 2021). Jadi dapat kita simpulkan dengan sederhana bahwa aplikasi HRIS dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian terdahulu dan fenomena pada obyek penelitian, penelitian ini dilakukan untuk mengalisa pengaruh variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini bermanfaat bagi PT Pisma Putra Textile dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan menjadi bahan untuk referensi penelitian yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya dalam lingkup ilmu manajemen.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

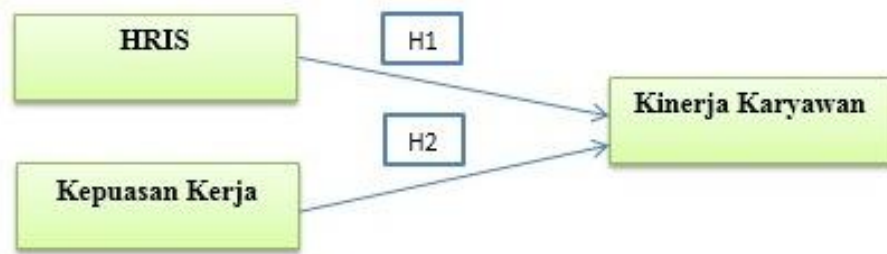
Penelitian ini dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Obyek penelitian adalah karyawan PT Pisma Putra Textile pengguna aplikasi HRIS. Populasi pada penelitian ini yang berjumlah kurang lebih 1000 karyawan. Sampel yang diolah sebanyak 125 karyawan. Jumlah sampel mengacu pada rumus *slovin*  $n=1000/(1+1000 \times 0,1^2) = 90,909$  dengan *margin of error/error tolerance* (batas toleransi kesalahan) 10%.

Teknik penarikan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan untuk mendapatkan informasi lengkap dan detail serta memperoleh gambaran yang lebih kongkrit dilakukan wawancara langsung kepada Kepala HRD, divisi IT, dan karyawan operasional PT Pisma Putra Textile. Kuesioner menggunakan skala *likert* sebagai ukuran data. Adapun analisis data dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS. Variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan serta variabel independen yaitu variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja. Indikator pertanyaan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen Bernadin (dalam Bestiana, 2012) dan (Riantika, 2016). Variabel HRIS menggunakan dimensi pertanyaan *input* dalam sistem informasi sumber daya manusia, *database* HRIS, dan *output* dari sistem informasi sumber daya manusia. Indikator untuk mengukur kemanfaatan aplikasi HRIS yaitu; penyampaian informasi yang akurat, tepat waktu dan lengkap dari tiap divisi, laporan dari sumber daya manusia lengkap dan ringkas, data dari pihak eksternal sumber daya manusia akurat dan lengkap, basis data HRIS yang meliputi database sistem kepega-waian, database sistem keuangan, database sistem pemasaran; sistem informasi sumber daya manusia meliputi sub sistem perencanaan tenaga kerja, dan sistem informasi sumber daya manusia meliputi sub sistem kompensasi, sub sistem benefit, sub sistem laporan ling-kungan (McLeod, 2012). Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator pertanyaan mengenai gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi (Suwanto dan Priansa, 2016). Alur penelitian dapat diamati pada **Gambar 1**.



**Gambar 1.** Alur pelaksanaan penelitian

Berdasarkan **Gambar 1**. Alur pelaksanaan penelitian di atas, maka peneliti menggambarkan hubungan antar penelitian seperti pada Gambar 2.



**Gambar 2.** Hubungan antar variabel

#### Hipotesis Penelitian

H0: HRIS tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H1: HRIS berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H0: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### 3. HASIL & PEMBAHASAN

Deskripsi responden penelitian yang terbanyak terdapat tiga kategori yaitu, responden kategori usia 18-23 tahun sebanyak 81 responden (64,8%), dan responden kategori pendidikan D3 sebanyak 63 responden (50,4%). Responden kategori masa kerja 0-2 tahun sebanyak 121 responden (96,8%).

**Tabel 2.** Tabel Deskripsi Responden

		Frequency	Percent	
Usia	Valid	18-23	81	64,8
		24-29	42	33,6
		30-35	2	1,6
		Total	125	100,0
		Frequency	Percent	
Pendidikan	Valid	SMA/Sederajat	26	20,8
		D3	63	50,4
		S1/D4	33	26,4
		S2	3	2,4
		Total	125	100,0
		Frequency	Percent	
Masa Kerja	Valid	0-2	121	96,8
		3-5	3	2,4
		6-8	1	,8

Sumber : Pengolahan data SPSS (2021)

Variabel HRIS, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai KMO lebih dari nilai 0,5 dan nilai *sign* kurang dari dari 0,05 artinya data penelitian memenuhi

kecukupan *sample*, maka ketiga variabel penelitian ini dikatakan valid. Nilai tabel *component matrix* masing-masing indikator dengan nilai diatas 0,4, maka setiap nilai butir pertanyaan layak untuk diikuti pada uji selanjutnya. Kemudian nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel dengan nilai lebih dari 0,7 artinya data reliabel. Pada **Tabel 3** yakni tabel hasil uji validitas dan reliabilitas dimana item total statistik dengan nilai dibawah nilai *cronbach alpa total*. Ini menunjukkan semua pertanyaan pada variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan konsisten bisa dilihat pada tabel hasil uji validitas dan reliabilitas pada **Tabel 3** di bawah ini.

**Tabel 3.** Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	KMO	Sig	Compponent Matrik	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item
HRIS (X1)	X1.1	0,803	0,000	0,594	0,741	0,721
	X1.2			0,640		0,710
	X1.3			0,636		0,712
	X1.4			0,689		0,696
	X1.5			0,768		0,668
	X1.6			0,628		0,714
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,855	0,000	0,680	0,842	0,825
	X2.2			0,600		0,835
	X2.3			0,740		0,818
	X2.4			0,726		0,818
	X2.5			0,510		0,840
	X2.6			0,604		0,833
	X2.7			0,717		0,821
	X2.8			0,678		0,826
	X2.9			0,740		0,819
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,821	0,000	0,575	0,768	0,759
	Y2			0,670		0,739
	Y3			0,754		0,712
	Y4			0,615		0,750
	Y5			0,734		0,718
	Y6			0,730		0,723

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Hasil uji regresi berganda pada **Tabel 4** menunjukkan variabel HRIS menunjukkan nilai koefisien positif 0,333. Ini berarti semakin aplikasi HRIS berfungsi dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui HRIS adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan mengenai sistem informasi dan perkembangan teknologi informasi (Lasmaya, 2016). Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien positif 0,324. Artinya semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai serta menciptakan kekompakan antara rekan kerja (Citrawati dan Khuzaini, 2021).

**Tabel 4.** Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Pengaruh antar variabel	Adjusted R Square	Uji F		Uji t			Keterangan
		F	Sig	Sand Coef	Sig	t <sub>hitung</sub>	
	0,329	31,395	0,000				
Variabel HRIS terhadap variabel Kinerja Karyawan				0,333	0,000	3,722	Diterima
Variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan				0,324	0,000	3,619	Diterima

Sumber: Pengolahan data SPSS (2021)

Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 31,395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja secara kolektif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil hitungan koefisien determinasi memperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,329. Ini berarti variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 33% dan 67% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan penelitian sesuai dengan bukti empiris terdahulu yang menunjukkan variabel *e-system* SDM, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Amirudin *et al.*, 2021).

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel HRIS memiliki nilai t-hitung sebesar 3,722 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian HO ditolak dan H1 dapat diterima. Hasil ini sesuai dengan bukti empiris terdahulu yang menunjukkan variabel HRIS berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Rusjiana, 2016), sistem informasi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hikmawan dan Santoso, 2020), dan HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sjamsuridjal dan Masrofah, 2019).

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,619 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian HO ditolak dan H2 dapat diterima. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Sundayo dan Sendow, 2021), serta kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Haedar dan Sendow, 2021), dan adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Safitri *et al.*, 2021).

**Tabel 5.** Tabel Hasil Wawancara di PT Pisma Putra Textile

NO	Variabel	Permasalahan	Narasumber
1	HRIS	Aplikasi HRIS belum ada fitur PHK dan rekam medis pada sistem yang dikembangkan untuk HRD	Staf IT PT Pisma Putra Textile
2	Kepuasan Kerja	kepuasan kerja karyawan juga masih rendah karena belum adanya bonus tambahan	Karyawan Operasional PT Pisma Putra Textile
3	Kinerja Karyawan	Karyawan belum mampu bekerja sama dalam tim sesuai tugas pokok yang diemban oleh masing-masing karyawan	Manajer HRD PT Pisma Putra Textile

Sumber: PT Pisma Putra Textile (2021)

**Tabel 5** menunjukkan aplikasi HRIS pada PT Pisma Putra belum maksimal. Ini sesuai dengan hasil wawancara dengan staf IT PT Pisma Putra Textile yang menyatakan bahwa belum ada fitur PHK dan rekam medis pada sistem yang dikembangkan untuk HRD. Karyawan yang mengajukan penggantian biaya rawat inap belum dapat masuk sistem dan rekam medis hanya pada saat proses seleksi karyawan. Rekam medik memberikan kemudahan dalam memantau dan mengolah informasi medis pasien (Murbiatiningrum *et al.*, 2018).

Permasalahan kedua adalah kepuasan kerja karyawan juga masih rendah. Hasil wawancara dengan karyawan operasional PT Pisma Putra Textile yang menyatakan belum adanya bonus tambahan. Melakukan survey kepuasan kerja, memberikan usulan promosi, pujian, kompensasi yang sesuai, dan motivasi untuk karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Kardiasa *et al.*, 2021). Pembagian beban kerja dengan rekan kerja dan merasakan bahwa gaji yang diterima telah cukup dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Hasanuddin *et al.*, 2020).

Permasalahan yang ketiga ialah kinerja karyawan yang belum meningkat Hasil wawancara dengan manajer HRD PT Pisma Putra Textile yang menemukan bahwa masih ada karyawan yang belum mampu bekerja sama dalam tim sesuai tugas pokok masing-masing karyawan. Kerja sama tim yang terjalin dengan baik dan optimal akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Pratiwi dan Nugrohoseno, 2018). Disiplin kerja yang baik serta karakter dari setiap pegawai itu optimal maka kinerja akan tercapai dengan baik (Simatupang *et al.*, 2021). Disimpulkan, meskipun telah ada aplikasi HRIS di perusahaan dan telah ada upaya perusahaan dalam memberikan rasa puas kepada karyawannya melalui beberapa program seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perbaikan insentif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, namun masih ada permasalahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



#### 4. KESIMPULAN & SARAN

Hasil analisis data pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya HRIS terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan Semakin akurat, tepat dan lengkap aplikasi HRIS, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Akan tetapi hasil wawancara pada Tabel 5 terdapat permasalahan pada aplikasi HRIS belum adanya fitur PHK dan rekam medis pada sistem yang dikembangkan untuk HRD. Kemudahan dalam menggunakan aplikasi HRIS dapat menurunkan kesalahan absensi karyawan, pengajuan cuti karyawan, dan lembur mampu meningkatkan kinerja karyawan (Hartini, 2020). Meningkatnya proses perusahaan dalam mengambil keputusan sumber daya manusia melalui prosedur sistematis HRIS yang meliputi mengumpulkan data, menyimpan data, mempertahankan data, menarik data, dan memvalidasi data (Rivai, 2018). Kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh rencana strategi TI dalam pemanfaatan SDM yang bersifat kuantitatif dan memahami kondisi lingkungan mampu memberikan gambaran masa depan perusahaan (Sunarsi, 2018).

Hasil analisis data pada hipotesis kedua (H2) diterima. Ini berarti kepuasan kerja terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan merasa puas dengan adanya kenaikan gaji, adanya promosi, penghargaan, beban kerja sesuai prosedur, keharmonisan rekan kerja, kesempatan berkreasi sesuai kemampuan dan adanya komunikasi yang sehat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi hasil wawancara pada Tabel 5 terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah karena belum adanya bonus tambahan. Kepuasan kerja dapat meningkat dengan adanya jaminan, keandalan, daya tanggap dan empati dari perusahaan (Mulyapradana *et al.*, 2020). Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian terhadap pekerjaannya yang muncul dari perasaan setiap pekerja apakah bahagia atau belum bahagia sebagai hasil persepsi mental atau hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaan (Priansa, 2018). Kepuasan kerja merupakan cara pandang pekerja terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sikap atau perasaan seseorang dari segi emosional sudah merasa menyenangkan atau belum menyenangkan (Sutrisno, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan PT Pisma Putra Textile dianggap telah baik oleh karyawan. Ini ditunjukkan oleh hasil pekerjaan mendekati sempurna, hasil pekerjaan sesuai target, efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab bisa dilihat dari Tabel 2 tabel hasil uji validitas dan reliabilitas dengan nilai 0,759 yang merupakan skor tertinggi dari indikator pertanyaan variabel kinerja karyawan. Akan tetapi hasil wawancara pada Tabel 5 terdapat permasalahan kinerja karyawan karena belum mampu bekerja sama dalam tim sesuai tugas pokok yang diemban oleh masing-masing karyawan. Kinerja merupakan capaian hasil kerja dalam suatu periode tertentu diselesaikan dengan penuh tugas dan tanggung jawab (Kasmir, 2016). Peralatan kerja yang mumpuni untuk menyelesaikan tugas pekerjaan karyawan, tunjangan-tunjangan yang memadai untuk karyawan dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dan berinovasi dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hakim, 2015).

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur berkembang dan majunya sebuah perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan akan sangat terbantuan dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Zulkarnaen et al., 2016).

Temuan penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara variabel HRIS terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien positif 0,333 dan hubungan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien positif 0,324. Selain itu, juga dibuktikan dengan adanya hubungan signifikan secara bersama-sama antara variabel HRIS dan variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai F-hitung sebesar 31,395 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Penelitian ini menyarankan agar PT Pisma Putra Textile mendorong peningkatan aplikasi HRIS berfungsi dengan baik dengan semakin akurat, tepat dan lengkap. Sedangkan hasil wawancara dengan staf IT PT Pisma Putra Textile belum adanya fitur PHK dan fitur rekam medis pada aplikasi HRIS, sehingga karyawan yang menginginkan untuk penggantian biaya rawat inap dan rekam medis, mendapatkan kompensasi dan pemberitahuan PHK sudah bisa diproses melalui aplikasi HRIS. Perusahaan diharapkan mampu mengembangkan aplikasi HRIS dengan penambahan fitur PHK dan fitur rekam medis. Adanya kenaikan gaji, adanya promosi, penghargaan, beban kerja sesuai prosedur, keharmonisan rekan kerja, kesempatan berkreasi sesuai kemampuan dan adanya komunikasi yang sehat dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sedangkan hasil wawancara dengan karyawan operasional PT Pisma Putra Textile terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah karena belum adanya bonus tambahan. Perusahaan diharapkan memberikan bonus tambahan jika proses produksi sesuai target, sehingga kepuasan kerja karyawan di PT Pisma Putra Textile dapat meningkat. Kinerja karyawan dapat diukur dengan hasil pekerjaan mendekati sempurna, hasil pekerjaan sesuai target, efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan hasil wawancara dengan manajer HRD PT Pisma Putra Textile belum mampunya karyawan untuk bekerja sama dengan tim sesuai tugas pokok masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dapat menurunkan kinerja karyawan. Ini menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam membentuk *team work* yang kompak pada setiap divisi pekerjaan, sehingga kinerja karyawan mulai meningkat guna mencapai tujuan perusahaan sebagai *market leader* dalam industri sarung.

#### **ACKNOWLEDGEMENT.**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada: Direktorat Sumber Daya Kementrian Riset dan Teknologi/ Badan Riset dan Inovasi Nasional, LLDIKTI Wilayah VI, Jajaran Pimpinan ITSNU Pekalongan, LPPM ITS NU Pekalongan, Tim Peneliti PDP ITS NU Pekalongan baik dosen maupun mahasiswa, PT Pisma Putra Tekstile, dan Semua pihak yang telah mendukung

#### **REFERENCES**

- [1] Abdullah. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- [2] Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- [3] Amirudin *et al.* (2021). Pengaruh *E-System* SDM, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi Aktiva*, 2(1), 293–307.

- [4] Bestiana (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 9(2), 187–200.
- [5] Citrawati dan Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3, 1–16.
- [6] Fahmi dan Sari. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 03(02), 1–12.
- [7] Gaugler *et al.* (2015). Effects of Online, Psychoeducational Training on Knowledge of Person-Centered Care and Satisfaction. *Journal of Gerontological Nursing*, 41(10), 18–24. <https://doi.org/10.3928/00989134-20150804-61>
- [8] Haedar *et al.* (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Emba*, 9, 7–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34527>
- [9] Hakim dan Fanani. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. 16 No.01. <https://doi.org/https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- [10] Hakim dan Mulyapradana. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Daring dan Motivasi Belajar Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Saat Pandemi Covid-19. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8853>
- [11] 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*, 39–46.
- [12] Hasanuddin *et al.* (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 253. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i2.3365>
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Hikmawan dan Santoso. (2020). Human Resources Information System To Improve Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 578–584. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4.194>
- [15] Jonni dan Husein. (2019). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) berbasis Website pada PT Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 5(2), 110–108. <https://doi.org/10.31000/jt.v5i2.352>
- [16] Kardiasa *et al.* (2021). Pengaruh *The Big Five Personality Trait* Terhadap Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 93. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.4003>
- [17] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I) (Edisi 1, C). Jakarta: Rajawali Pers.
- [18] Lasmaya. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 10, No. 1(2), 25–41.
- [19] Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Hakim. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*. Universitas Stikubank.
- [21] Mulyapradana *et al.* (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT. Tempo Cabang Tegal. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1). 26–38. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.115>
- [22] Murbiatiningrum *et al.* (2018). Analisis Penentuan Model Sistem Informasi Manajemen Organisasi (Studi Kasus Pada Persatuan Rumah Sakit Dan Organisasi Muslimat Nu). *MAGISTRA: Jurnal Ilmu ...*, 2(1), 8–16.
- [23] Pallawagau. (2020). Pengaruh Aplikasi Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandom Indonesia Tbk. 3, 1–13.

- [24] Prasetyo *et al.* (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- [25] Pratiwi *et al.* (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (*Personality Influence on Teamwork and Its Impact on Employee Performance*). *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63.
- [26] Priansa. (2018). Perencanaan dan Pengembangan *SDM* (cet. 3). Bandung: Alfabeta.
- [27] Rahayu, K., & Srihastuti, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Mutiara Madani*, 06(2), 182–192.
- [28] Ratnasari *et al.* (2017). Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- [29] McLeod. (2012). Sistem Informasi Manajemen By Raymond Mcleod Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- [30] Riantika dan Rurin. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). In *UMY Repository*. UMY.
- [31] Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [32] Rusjiana. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- [33] Safitri *et al.* (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- [34] Simatupang *et al.* (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- [35] Sjamuridjal dan Masrofah. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Adhimega Ciptaaksara Bandung*. 11 No 2, 1–15.
- [36] Sugiartman. (2019). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang. *Repository Universitas Maritim Amni (UNIMAR AMNI) SEMARANG, Work experience, work attachment, intrinsic motivation, organizational culture, and employee performance*.
- [37] Sulastri. (2017). Strategi IT Dalam Human Resource Information System (HRIS) Untuk Mencapai Strategi Green IT. *Jurnal Rekamaya Sistem & Industri (JRSI)*, 4, 199–204.
- [38] Sunarsi. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. In Gatot Kusjono (Ed.), Tangerang : Asmoro Media Tama.
- [39] Sundayo *et al.* (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal Emba*, 9, 1008–1017. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35212>
- [40] Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [41] Suwanto, dan Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (cet. 5). Bandung: Alfabeta.
- [42] Zulkarnaen *et al.* (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dibagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>