

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja individu karyawan menjadi cerminan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya secara optimal. Selain itu, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada satu orang atau lebih, yang kemudian dievaluasi dan diukur secara sistematis oleh manajemen puncak organisasi (Chuan Terng & Ahmad, 2021). Rangkaian kebijakan dan prosedur internal yang sistematis dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan seluruh anggota organisasi berkontribusi secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara bersamaan, kegiatan manajemen sumber daya manusia diarahkan pada pengembangan solusi-solusi inovatif guna meningkatkan kapasitas, peluang, serta motivasi karyawan, sehingga secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nguyen et al., 2020).

Munculnya manajemen sumber daya manusia dilatarbelakangi oleh pemahaman mendasar bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang krusial bagi keberlangsungan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kebijakan dan praktik terpadu yang dirancang untuk mengelola seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, meliputi proses rekrutmen, pengembangan kompetensi karyawan, evaluasi kinerja,

sistem remunerasi, serta mekanisme partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategis (Alsafadi & Altahat, 2021).

Implementasi HRIS yang semakin meluas berkorelasi positif dengan peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi, khususnya dalam proses rekrutmen, perencanaan sumber daya manusia, dan pengembangan kompetensi karyawan. Pergeseran ini mengindikasikan adanya transformasi paradigma dari praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia konvensional menuju pemanfaatan teknologi informasi yang lebih canggih, yang mampu memberikan efisiensi, akurasi data, serta analisis yang lebih mendalam untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan membawa perubahan pada operasi dan sikap perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan (Yona & Meilani, 2024).

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan Variabel Penelitian

Topik penelitian	Variabel	Hasil
<i>High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture</i> (Alqudaha et al., 2022)	<i>Human resource management practice, affective commitment, readiness for change, hierarchy culture, employee performance.</i>	Beberapa dari <i>High-performance human resource management practices</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>affective commitment</i> dan <i>readiness for change</i> . <i>Hierarchy culture</i> secara positif memoderasi hubungan <i>High-performance human resource management</i>

		<i>practices dengan affective commitment.</i>
<i>The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment (Ben Moussa & El Arbi, 2020)</i>	<i>HRIS USAGE, individual innovation capability, affective commitment.</i>	<i>HRIS usage meningkatkan individual innovation capability. Affective commitment memoderasi hubungan antara HRIS usage dan individual innovation capability.</i>
<i>The Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Performance (Chuan Terng & Ahmad, 2021)</i>	<i>Human resource management practices (training and development, compensation and benefit, performance appraisal, work-life policies), employee performance</i>	<i>Human resource management practices memiliki hubungan positif terhadap employee performance.</i>
<i>Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction (Alsafadi & Altahat, 2021)</i>	<i>Human resource management practices, employee performance, job satisfaction, employee engagement</i>	<i>Human resource management practices memiliki hubungan positif terhadap employee performance. Human resource management practices memiliki hubungan positif terhadap job satisfaction. Employee engagement memoderasi hubungan antara Human resource management practices dan individual employee performance. Job satisfaction and employee engagement memiliki peran penting untuk mencapai tujuan</i>

		<i>human resources performance</i>
<i>Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes (employee performance and job satisfaction mediate and enhance the effect of e-HRM usage on organizational performance) as contextual variables (Nyathi & Kekwaletswe, 2024)</i>	<i>E-HRM use, employee performance, job satisfaction, organizational performance</i>	<i>e-HRM usage memiliki hubungan positif terhadap employee performance. Employee performance dan job satisfaction memediasi efek e-HRM usage terhadap organizational performance</i>
<i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement (Riyanto & Endri, 2021)</i>	<i>Work motivation, employee performance, Job satisfaction, employee engagement</i>	<i>Work motivation memiliki hubungan positif terhadap employee performance. Employee engagement tidak secara langsung mempengaruhi employee performance, tetap efek mediasi melalui work motivation dan job satisfaction memberikan pengaruh yang signifikan terhadap employee performance.</i>
<i>Effect of Human Resource Management Practice on Employee Performance in Bauchi Local Government Area (Amina Musa et al., 2023).</i>	<i>Human resource management practices (recruitment, training, compensation, retention, health and safety), employee performance</i>	<i>Human resource management practices (recruitment, training, compensation, retention, health and safety) signifikan berpengaruh pada employee performance.</i>
<i>Bolstering the role of human resource information system on</i>	<i>Manpower planning information, performance appraisal</i>	<i>Human resource information system secara signifikan</i>

<i>employees' behavioural outcomes of selected manufacturing firms in Nigeria (Jadesola Ololade et al., 2023).</i>	<i>information, succession planning information, employees' behavioural outcomes</i>	<i>mempengaruhi employees' behavioural outcomes</i>
<i>Enhancing employee innovativeness and job performance through a culture of workplace innovation (Khan et al., 2022).</i>	<i>Workplace innovation (Organizing smarter, working flexible, strategic orientation, use of technology), employee innovativeness, job performance</i>	<i>Workplace innovation secara signifikan berkontribusi pada kinerja karyawan dan organisasi.</i>
<i>The Role of Knowledge Sharing, Job Involvement and Individual Innovation Capability on Employee Performance at PT. Bhirowo Jaya Mojokerto (Pratiwi et al., 2023)</i>	<i>Knowledge Sharing, Job Involvement, Individual Innovation Capability, Employee Performance</i>	<i>knowledge sharing memiliki pengaruh positif employee performance. individual innovation capability memiliki pengaruh positif employee performance. job involvement memiliki pengaruh positif employee performance. knowledge sharing, individual innovation capability, dan job involvement memiliki pengaruh positif employee performance secara simultan</i>
<i>Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance (Purwadi et al., 2020)</i>	<i>Leadership, organizational culture, job satisfaction, and employee performance</i>	<i>Leadership dan organizational culture berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap job satisfaction dan performance. Job satisfaction berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap performance.</i>

<p><i>The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia (Pasulu et al., 2023).</i></p>	<p><i>Job satisfaction, work motivation, work discipline, employee performance</i></p>	<p><i>Job satisfaction memiliki efek positif dan signifikan pada work discipline.</i></p> <p><i>Work motivation memiliki efek positif dan signifikan pada work discipline.</i></p> <p><i>Job satisfaction memiliki efek positif dan signifikan pada employee performance.</i></p> <p><i>Work motivation memiliki efek positif dan signifikan pada employee performance.</i></p> <p><i>Work discipline memiliki efek positif pada employee performance.</i></p> <p><i>Job satisfaction memiliki efek positif pada employee performance melalui work discipline.</i></p> <p><i>Work motivation memiliki efek positif pada employee performance melalui work discipline.</i></p> <p><i>Job satisfaction yang baik dan tinggi akan berdampak pada peningkatan work discipline.</i></p>
<p><i>Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation (Kurniawanto et al., 2022).</i></p>	<p><i>Work environment, motivation, job satisfaction, employee performance</i></p>	<p><i>Work environment memiliki efek signifikan pada job satisfaction.</i></p> <p><i>Motivation memiliki efek signifikan pada job satisfaction.</i></p>

		<p><i>Work environment</i> memiliki efek signifikan pada <i>employee performance</i>.</p> <p><i>Motivation</i> memiliki efek signifikan pada <i>employee performance</i>.</p> <p><i>Job satisfaction</i> adalah variabel mediasi yang signifikan untuk variabel <i>work environment</i> dan <i>motivation</i> pada <i>employee performance</i>.</p>
--	--	---

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ, yang mana perusahaan swasta nasional. PT. XYZ memproduksi produk ban. Dimulai dari memproduksi ban sepeda, PT. XYZ berkembang dan memperluas kapasitas produksi dengan berbagai varian tipe produk ban seperti sepeda motor, mobil penumpang dan mobil komersial. Dengan perkembangan ini, PT XYZ bertumbuh menjadi produsen ban terbesar di Indonesia.

Karyawan sebagai individu ataupun tim menjadi faktor penggerak agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan divisi HR bertanggung jawab untuk mengelolah setiap individu karyawan agar hal ini tercapai. Tanggung jawab divisi HR mencakup pengolahan data individu karyawan seperti data pribadi seperti alamat, data keluarga, data sejarah pendidikan, data pengalaman kerja, keahlian, data pelatihan, dan lain-lain. Selain pengolahan data karyawan, divisi HR juga berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan baik kemampuan *softskill* ataupun *hardskill* melalui pelatihan dan pengembangan untuk terus dapat mendukung tercapainya target perusahaan.

Berdasarkan data 2021 hingga 2023, divisi HR PT. XYZ mengalami masalah pencapaian kinerja pada target kelengkapan data karyawan dan target pencapaian jam pelatihan karyawan. Pencapaian kinerja dari tahun 2021 hingga 2023 terkait kelengkapan data karyawan dan jam pelatihan karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.2 Persentase Kelengkapan Data Karyawan PT. XYZ periode 2021-2023

ATRIBUT DATA	2021	2022	2023
Skill	0.10%	0.10%	0.08%
Job Experience	0.43%	0.43%	0.42%
Personal Email	32.14%	34.39%	36.15%
Emergency Contact	81.59%	82.36%	79.09%
Marital Status	87.88%	85.09%	82.61%
Address	90.67%	85.86%	83.75%
Education	92.44%	89.76%	85.24%
Family	95.71%	93.02%	93.12%
Certification	97.04%	95.74%	93.52%
Nasionality	98.34%	96.55%	95.87%
Birthdate	99.95%	99.94%	99.95%
Religion	100%	100%	100%

Sumber: Olahan data HRD PT. XYZ (2024)

Tabel 1.3 Persentase Jam Pelatihan Karyawan PT. XYZ periode 2021-2023

TAHUN	8 Jam <	>= 8 Jam
2021	92.81%	7.19%
2022	93.81%	6.19%
2023	95.73%	4.27%

Sumber: Olahan data HRD PT. XYZ (2024)

Data pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa divisi HR PT. XYZ dari periode 2021 hingga 2023, target kelengkapan informasi data individu karyawan tidak lengkap atau tidak mencapai 100 persen untuk informasi data-data yang sudah tersedia pada lamaran kerja karyawan ketika pertama kali melamar dan diterima oleh perusahaan. Hal ini memberikan dampak kesulitan kepada

perusahaan ketika akan membuat data demografi dalam laporan managerial, mencari kandidat internal karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan pertimbangan-pertimbangan strategis perusahaan ataupun berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan lainnya. Selain itu, jumlah jam pelatihan setiap individu tidak mencapai target, yaitu minimum 8 jam pertahun. Pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Kurangnya jam pelatihan karyawan berpengaruh kepada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehari-hari seperti menyelesaikan kelengkapan data karyawan, merencanakan dan mengelolah jadwal pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan data-data yang didapatkan dari PT. XYZ dan penelitian sebelumnya, belum pernah dilakukan penelitian terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi HR PT. XYZ. Oleh karena itu, pada penelitian ini diajukan model penelitian baru yang merupakan adaptasi dari beberapa model penelitian sebelumnya mengenai *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* terdapat *employee performance* yang dimediasi oleh *HRIS USAGE* (Nyathi & Kekwaletswe, 2024; Ben Moussa & El Arbi, 2020; dan Alsafadi & Altahat, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* terdapat *employee performance* dengan *HRIS USAGE* sebagai variabel mediasi, yang akan digunakan sebagai acuan objektif dalam meningkatkan kinerja divisi HR pada PT XYZ.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan model yang diusulkan, pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah HRM *practice* berpengaruh positif terhadap HRIS *USAGE*?
2. Apakah *Individual innovation capability* berpengaruh positif terhadap HRIS *USAGE*?
3. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap HRIS *USAGE*?
4. Apakah HRM *practice* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
5. Apakah *Individual innovation capability* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
6. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
7. Apakah HRIS *USAGE* berpengaruh positif terhadap *employee performance*?
8. Apakah HRIS *USAGE* dapat memediasi pengaruh hubungan HRM *practice* terhadap *employee performance*?
9. Apakah HRIS *USAGE* dapat memediasi pengaruh hubungan *individual innovation capability* terhadap *employee performance*?
10. Apakah HRIS *USAGE* dapat memediasi pengaruh hubungan *job satisfaction* terhadap *employee performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif HRM *practice* terhadap HRIS *USAGE*.

2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Individual innovation capability* terhadap *HRIS USAGE*.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Job satisfaction* terhadap *HRIS USAGE*
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *HRM practice* terhadap *employee performance*
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Individual innovation capability* terhadap *employee performance*
6. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *Job satisfaction* terhadap *employee performance*
7. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif *HRIS USAGE* terhadap *employee performance*
8. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh mediasi *HRIS USAGE* pada pengaruh *HRM practice* terhadap *employee performance*
9. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh mediasi *HRIS USAGE* pada pengaruh *individual innovation capability* terhadap *employee performance*
10. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh mediasi *HRIS USAGE* pada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam aspek manajemen praktis dan aspek pendidikan. Dari aspek manajemen praktis, secara khusus bagi jajaran manajemen perusahaan swasta XYZ agar dapat lebih mencermati faktor-faktor yang dapat meningkatkan *employee performance*

sehingga memberikan dampak secara langsung kepada target dan pencapaian perusahaan.

Dari aspek pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi untuk pengetahuan baru bagi pembaca serta menjadi dasar penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan *HRIS USAGE*, *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction*, dan *employee performance*.

1.5 Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini mencakup empat *independent variable* yaitu *HRIS USAGE*, *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction*, satu *mediating variable* yaitu *HRIS USAGE*, dan satu *dependent variable* yaitu *employee performance*. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun dengan level non-manajerial di perusahaan swasta XYZ pada tahun 2024.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika pada penelitian ini terbagi menjadi lima bab dan beberapa sub-bab yang dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang pemaparan latar belakang masalah yang merupakan dasar dari pemilihan topik penelitian, dan juga memaparkan variabel yang akan digunakan pada penelitian ini. Selanjutnya masalah penelitian disusun dalam pertanyaan, tujuan, manfaat, lingkup, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang dasar teori mengenai manajemen sumber daya manusia serta variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *HRIS USAGE*, *human resource*

management practice, individual innovation capability, job satisfaction, dan employee performance. Kemudian dilanjutkan dengan pengembangan hipotesis penelitian serta model penelitian yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian. Bab III mencakup jenis dan desain penelitian, objek dan subjek penelitian. Selanjutnya, dibahas unit analisis, pengukuran variabel, definisi konseptual dan operasionalisasi variabel, serta skala pengukuran variabel. Selain itu, bab ini juga menjelaskan sumber dan teknik pengumpulan data, penyusunan kuesioner, desain sampel, penentuan ukuran sampel, serta diakhiri dengan teknik analisis data dan uji pendahuluan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data yang diperoleh dari kuesioner, serta penjelasan mengenai tahapan dan hasil dari analisis data yang telah diolah. Bab IV dimulai dengan memaparkan profil demografi responden, kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan analisis dengan metode PLS-SEM, yang kemudian disajikan dalam bentuk diskusi untuk menjelaskan masalah penelitian dengan lebih rinci.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, beserta implikasinya terhadap bidang manajemen dan batasan-batasan penelitian. Selanjutnya, bab ini diakhiri dengan rekomendasi untuk perbaikan penelitian yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penelitian serupa di masa depan.