

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui HRIS: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Manufaktur Tekstil Garut

Rohimat Nurhasan, Wufron & Ahmad Syarif Munawi

Universitas Garut, Garut

Email: rohimat.nurhasan@uniga.ac.id

Abstract

In the rapidly evolving digital era, the implementation of Human Resource Information Systems (HRIS) is becoming increasingly vital to address the complexities of workforce management, particularly amidst challenges such as operational efficiency and employee retention in the manufacturing sector. This study explores the impact of HRIS on improving employee performance, with job satisfaction as the primary mediating variable, focusing on the textile industry in Garut, which faces global competitive pressures. Data were collected through a survey of 205 employees from local companies, then analyzed in depth using the PLS-SEM method to test causal relationships and assess the strength of influence. The results show a positive and significant effect of HRIS on job satisfaction, which serves as an effective lever for improving employee performance by increasing administrative efficiency, enabling more sophisticated data integration, and providing easier access to daily information. The study's practical implications include actionable recommendations for manufacturing companies in Garut to expand HRIS adoption, thereby creating a more innovative, satisfying, and productive work environment, and supporting adaptation to technological changes at the national level.

Keywords human resource information system (HRIS), employee performance, job satisfaction, textile manufacturing industry, intervening variable.

1. Pendahuluan

Dalam konteks bisnis yang semakin ketat persaingannya, aset manusia menjadi elemen vital bagi organisasi mana pun untuk mendorong peningkatan performa secara keseluruhan. Evaluasi performa pegawai kerap menjadi dasar utama dalam menentukan kebijakan perputaran staf, yang merupakan elemen kunci dari pendekatan optimalisasi aset manusia guna merealisasikan target institusi (Wibowo & Indiyati, 2023). Capaian performa terbaik di suatu entitas tidak muncul begitu saja, melainkan berasal dari mekanisme pengaturan yang dinamis, terstruktur, dan berorientasi tujuan. Pendekatan ini utamanya diraih lewat implementasi teknik pengelolaan performa serta administrasi aset manusia (SDM) yang berdaya guna. Konsep tersebut menggarisbawahi bahwa kesuksesan suatu entitas amat tergantung pada kapasitasnya untuk menilai, memupuk, dan menyinergikan kontribusi personal maupun kelompok dengan ambisi strategis institusi (Karunakaran & Bayavanda Chinnappa, 2022; Suhairi et al., 2023). Meskipun begitu, perolehan performa unggul tidak berlangsung secara spontan, tetapi mengharuskan intervensi pengaturan yang proaktif dan terfokus dari kalangan pimpinan. Karenanya, penilaian atas performa pegawai menjadi aspek pokok, sebab hal itu menggambarkan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, yang selanjutnya berpengaruh secara

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

langsung terhadap pemenuhan sasaran perusahaan. Performa pegawai dipengaruhi oleh beragam unsur, termasuk keahlian, latar belakang, sikap disiplin, dan keterampilan mengatur jadwal. Butarbutar et al. (2021) menyatakan adanya lima aspek pokok yang membentuk performa pegawai, yakni mutu output, volume hasil, akurasi jadwal, kapasitas kolaborasi, dan derajat kehadiran. Kajian ini bertujuan untuk mengungkap situasi aktual di sektor tekstil, terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek itu.

Kajian ini meneliti performa pegawai pada sebuah entitas manufaktur tekstil yang beroperasi di PT. Multi Garmen Jaya. Visi Perusahaan yaitu untuk jadi yang terdepan dalam industri pakaian jadi. Untuk mewujudkan ambisi tersebut, peningkatan performa pegawai secara konsisten menjadi elemen kunci. Kualitas tenaga kerja menjadi elemen penentu utama dalam membentuk kesuksesan sebuah entitas organisasional, karena kapasitas mereka secara langsung memengaruhi dinamika perkembangan maupun stagnasi dalam aktivitas operasional perusahaan (Hakim et al., 2022). Dalam beberapa bulan terakhir, industri tekstil menghadapi penurunan kinerja pegawai yang cukup signifikan. Temuan dari wawancara dengan divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) mengungkap sejumlah masalah utama yang menjadi pemicu penurunan tersebut. Isu-isu ini mencakup berkurangnya jumlah output produksi, pelanggaran aturan terkait kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta peningkatan tajam dalam angka ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Kegagalan memenuhi kuota produksi kerap muncul, diperparah oleh ketidakpatuhan sejumlah pekerja terhadap jadwal kerja resmi. Fenomena absensi tanpa keterangan yang terus menanjak turut memperburuk keadaan. Akumulasi persoalan ini pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Sektor manufaktur memegang peranan sebagai tulang punggung yang mengakselerasi ekspansi ekonomi sebuah negara. Hal ini terbukti pada kuartal kedua 2021, saat sektor tersebut mengukuhkan posisinya sebagai kontributor dominan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dengan sumbangsih sebesar 17,34%. Adapun rincian andil tersebut didominasi oleh lima subsektor kunci, yakni industri pangan dan minuman (6,66%), industri kimia beserta farmasi dan obat tradisional (1,96%), industri logam dan elektronik (1,57%), industri alat transportasi (1,46%), serta industri tekstil dan busana (1,05%). (Kartasasmitha, 2021). Mengingat peran strategis ini, peningkatan efisiensi operasional sektor manufaktur menjadi krusial untuk memastikan daya saing industri yang berkelanjutan. Survei pendahuluan mengindikasikan bahwa sejumlah karyawan menghadapi kendala dalam mengelola waktu kerja secara efektif, yang dipicu oleh kurangnya kemampuan manajemen waktu individu serta faktor eksternal seperti ketidakstabilan layanan transportasi. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan mengakui perlunya penguatan mekanisme pengawasan, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang seimbang, serta pertimbangan untuk menerapkan kebijakan kerja yang lebih adaptif disertai dukungan logistik guna memacu produktivitas pegawai.

Serangkaian studi terdahulu telah menelusuri relasi antara Human Resource Information System (HRIS) dan tingkat kinerja personel. Afifah dan Sary (2020) menyatakan bahwa implementasi HRIS yang optimal berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Riset yang dilaksanakan oleh Wibowo dan Indiyati (2023) mengonfirmasi adanya korelasi positif yang substansial antara implementasi HRIS dan peningkatan kinerja pegawai, sebuah

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

temuan yang mempertegas fungsi strategis sistem tersebut dalam optimalisasi produktivitas sumber daya manusia. Hartini (2020) lebih lanjut menekankan bahwa keunggulan utama HRIS terletak pada peningkatan efisiensi manajemen waktu, terutama melalui fungsi pencatatan data yang terintegrasi. Hakim et al. (2022) juga menegaskan bahwa ketelitian, kelengkapan, dan ketepatan data dalam HRIS memiliki andil besar dalam memacu performa kerja. Meski demikian, studi lain di antaranya oleh Amarullah dan Martini (2023) serta Muchtarruddin dan Ariyati (2021) menunjukkan bahwa implementasi HRIS kerap kali tidak menimbulkan dampak signifikan terhadap performa karyawan.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja bersifat dinamis dan saling memengaruhi; ketika karyawan merasa nyaman dan puas, motivasi mereka menguat, sehingga efisiensi serta kualitas hasil kerja ikut terdongkrak. Beragam elemen yang mendorong kepuasan kerja mencakup imbalan yang setimpal, suasana kerja yang kondusif, kesempatan untuk kemajuan karier, serta relasi yang harmonis dengan kolega dan pimpinan. Di sisi lain, performa yang unggul juga dapat memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan, terutama melalui pengakuan atas prestasi yang dicapai pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai interaksi ini menjadi esensial bagi organisasi, yang kemudian harus mengarahkan sumber dayanya secara strategis untuk membina lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat diwujudkan melalui implementasi inisiatif seperti program apresiasi, fasilitasi pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta pembangunan kanal komunikasi yang terbuka dan efektif.

2. Tinjauan Literatur

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Human Resource Information System* (HRIS) adalah sebuah sistem terintegrasi yang dikembangkan untuk mengelola, menyimpan, memelihara, mengakses, serta melakukan verifikasi terhadap data vital organisasi secara sistematis. (Nurasiah, 2020). Menurut Afifah dan Sary (2020), HRIS menjadi inovasi penting dalam administrasi sumber daya manusia. Fungsinya meliputi pengelolaan informasi pegawai, kandidat pelamar, data demografis, penggajian, pengembangan profesional, retensi karyawan, dan proses perekrutan. Berdasarkan definisi tersebut, HRIS adalah alat yang dirancang untuk menangani data krusial terkait sumber daya manusia secara efisien dan terorganisir. Nurashiah (2020) lebih lanjut menyebutkan bahwa HRIS memiliki lima dimensi utama, yakni: Ketepatan waktu; informasi harus tersedia secara cepat dan akurat bagi manajer atau divisi SDM, dengan pembaruan rutin untuk menjaga validitasnya. Keakuratan; data yang dihasilkan harus dapat diandalkan, sesuai kebutuhan, dan terverifikasi. Kejelasan; informasi disajikan secara singkat dan mudah dipahami untuk mendukung pengelolaan SDM. Relevansi; data harus selaras dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi oleh manajemen atau unit SDM. Kelengkapan; sistem harus menyediakan semua informasi penting yang dibutuhkan untuk mendukung pengambilan keputusan yang akurat.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap prestasinya di tempat kerja, yang merepresentasikan pandangan subjektif seseorang atas berbagai aspek yang ada dalam lingkungan kerjanya (Murda, 2022). Kepuasan kerja menghasilkan kondisi emosional yang positif, di mana individu merasa bahagia dan memiliki

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding

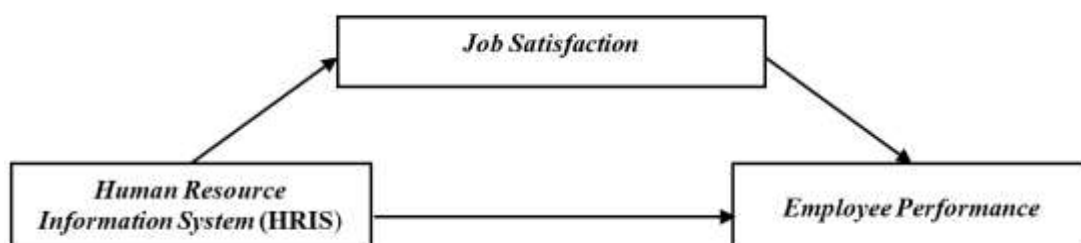


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

keterikatan emosional dengan tugas-tugasnya. Hal ini terwujud melalui semangat kerja, tingkat disiplin, serta prestasi yang diraih (Fortuna, 2016). Secara esensial, kepuasan kerja adalah hasil penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mendorong rasa senang dan kecintaan terhadap profesi, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan performa kerja. Murda (2022) mengidentifikasi empat dimensi utama kepuasan kerja, yaitu: Kepuasan terhadap kompensasi, yang berkaitan dengan pandangan karyawan tentang kesesuaian antara gaji yang diterima dan kontribusi yang diberikan, dianggap wajar bila setara dengan standar rekan sejawat. Kepuasan terhadap peluang promosi, di mana ketidakpuasan muncul apabila promosi tidak diberikan sesuai waktu atau tidak mencerminkan kompetensi dan potensi individu. Dimensi kepuasan yang bersumber dari relasi antarkaryawan mudah menurun apabila tempat kerja tidak menyediakan dukungan sosial, finansial, atau psikologis yang memadai, terlebih ketika interaksi sehari-hari antar kolega berlangsung tanpa kenyamanan. Kepuasan terhadap pimpinan, di mana sikap atasan yang adil, empatik, dan mendukung berperan besar dalam meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Employee Performance). Performa pegawai merujuk pada keseluruhan aktivitas individu yang secara kolektif mendukung tercapainya tujuan organisasi, mencakup hasil konkret dan capaian yang selaras dengan visi serta misi perusahaan (Butarbutar, Efendi, Simatupang, & Sianturi, 2021). Lebih lanjut, performa pegawai dapat dipahami sebagai proses di mana seseorang menjalankan tugas dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Setiap entitas bisnis menginginkan tenaga kerjanya beroperasi pada tingkat kualitas yang optimal (Giday & P, 2023). Berdasarkan pengertian ini, performa pegawai adalah upaya individu untuk memberikan sumbangsih nyata terhadap sasaran organisasi melalui pelaksanaan tugas yang efisien dan sesuai harapan. Menurut Butarbutar et al. (2021), performa pegawai tersusun atas beberapa dimensi fundamental, yang meliputi: kualitas hasil kerja, yang dievaluasi berdasarkan kesesuaiannya dengan standar tugas; ketepatan waktu penyelesaian, yang mengukur efisiensi penggunaan durasi kerja sesuai jadwal; kuantitas capaian, yaitu total output yang dihasilkan relatif terhadap target; kapasitas kolaborasi, yang menilai efektivitas individu dalam sinergi tim; serta tingkat kehadiran, yang merefleksikan konsistensi kehadiran fisik guna menunjang kelancaran tugas.

Gambar 1. Model Kerangka Teoretis



H₁ : *Human Resource Information System (HRIS)* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

H₂ : Human Resource Information System (HRIS) berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

H₃ : Job Satisfaction berpengaruh terhadap Employee Performance.

H₄ : Human Resource Information System (HRIS) berpengaruh terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction.

3. Metode Penelitian

Dengan mengaplikasikan metodologi kuantitatif deskriptif, riset ini dirancang untuk menganalisis sebuah model yang tersusun dari tiga variabel utama: variabel bebas (independen), variabel perantara (intervening), dan variabel terikat (dependen). Sebanyak 395 karyawan dari divisi produksi sebuah perusahaan tekstil menjadi populasi penelitian. Jumlah sampel ditentukan melalui formula Slovin dengan margin kesalahan 5%, menghasilkan 205 responden. Untuk menentukan sampel penelitian, digunakan metode *accidental sampling*. Proses pengumpulan data, yang berlangsung dari Maret hingga April 2024, menggabungkan sumber primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner dengan data sekunder. Instrumen kuesioner yang divalidasi dan diuji reliabilitasnya menggunakan skala Likert lima poin untuk menilai persepsi karyawan terkait variabel-variabel penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 untuk menguji model pengukuran reflektif pada setiap variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Outer Model

Validitas Konvergen. Setelah dilakukan penghapusan indikator EP-6 dan EP-8 yang tidak memenuhi kriteria evaluasi, seluruh indikator yang tersisa menunjukkan nilai loading factor di atas 0,50. Hal tersebut menegaskan validitas indikator-indikator yang digunakan serta kemampuannya dalam mengukur variabel laten secara akurat pada industri tekstil.

Validitas Diskriminan. Seluruh indikator pada konstruk *Employee Performance* menampilkan skor *cross loading* yang tinggi, menegaskan validitas diskriminan yang kokoh sekaligus memastikan tiap indikator mengukur konstraknya secara eksklusif, tanpa kontaminasi variabel lain. Pola yang sama tercermin pada konstruk *Human Resource Information System* dan *Job Satisfaction*, di mana seluruh indikator merepresentasikan variabel masing-masing dengan presisi tinggi tanpa dipengaruhi oleh konstruk eksternal. Temuan ini memperkuat bahwa kerangka pengukuran dalam penelitian ini memiliki fondasi yang kokoh dan dapat dipercaya.

Reliabilitas Komposit. Konsistensi internal instrumen terbukti kokoh, ditunjukkan oleh nilai Composite Reliability yang tinggi. Untuk ketiga variabel, yaitu Job Satisfaction, Employee Performance, dan Human Resource Information System, nilai Cronbach's Alpha melampaui 0,70, mengindikasikan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karenanya, semua variabel memenuhi persyaratan untuk analisis lanjutan dengan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis SmartPLS.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Iner Model

R-Square. Koefisien determinasi untuk *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* tercatat sebesar 0,525 dan 0,517, yang diklasifikasikan sebagai moderat; artinya, HRIS memerankan penjelas atas $\pm 52,5$ % keragaman *Job Satisfaction* dan $\pm 51,7$ % keragaman *Employee Performance*, sementara proporsi selebihnya berasal dari faktor eksternal di luar kerangka model yang belum dianalisis.

F-Square. Dalam konteks industri tekstil, pengaruh HRIS terhadap *Employee Performance* tercatat pada nilai 0,042, yang tergolong lemah, sementara dampaknya terhadap *Job Satisfaction* mencapai 1,103, yang menunjukkan efek kuat. Sementara itu, tingkat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan teridentifikasi pada kategori moderat, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,303. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa HRIS memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan.

Model Fit. Dengan nilai NFI mencapai 0,964, yang melampaui ambang batas 0,957, model ini terbukti sangat sesuai dengan kriteria kecocokan. Lebih lanjut, perolehan nilai SRMR pada angka 0,066 yang memenuhi ambang batas di bawah 0,10 yang menegaskan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian yang baik, karena mampu mereplikasi data observasi dengan tingkat penyimpangan yang tidak signifikan.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Path Coefficient.

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Human Resource Information System -> Employee Performance	0,207	0,202	0,101	2,043	0,042
Human Resource Information System -> Job Satisfaction	0,724	0,727	0,054	13,514	0,000
Job Satisfaction -> Employee Performance	0,555	0,565	0,091	6,080	0,000

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding

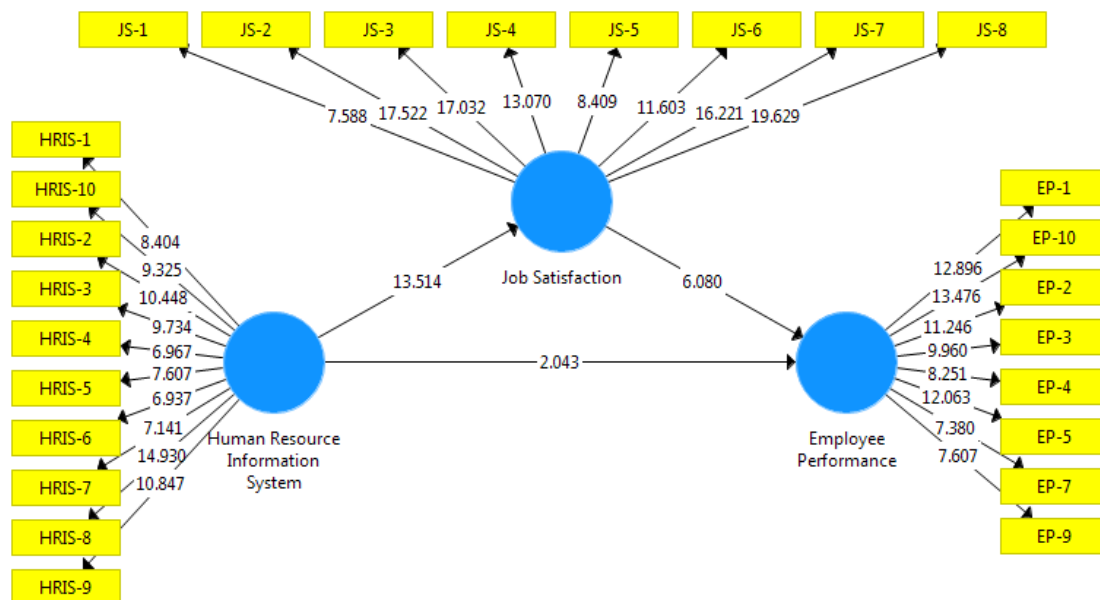


e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Gambar 2. Structural Modelling



Analisis empiris membuktikan bahwa penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja di industri tekstil. Kesimpulan ini ditopang oleh original sample bernilai positif, *T-statistic* yang melampaui batas kritis 1,96, serta *P-value* < 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) mengenai pengaruh konstruktif HRIS terhadap kinerja diakui, sedangkan hipotesis nol (H0) digugurkan. Uji lanjutan juga menunjukkan bahwa HRIS berdampak signifikan pada kepuasan kerja, memvalidasi hipotesis kedua (H2). Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi determinan yang berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan, mengonfirmasi hipotesis ketiga (H3). Secara keseluruhan, rangkaian temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi HRIS, bersamaan dengan peningkatan kepuasan kerja, secara langsung berkorelasi dengan perbaikan kinerja personel pada sektor tekstil.

Tabel. 2 Indirect Effect

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Human Resource Information System -> Job Satisfaction -> Employee Performance	0,402	0,412	0,077	5,231	0,000

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Hasil empiris memperlihatkan bahwa penerapan Human Resource Information System (HRIS) berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja di sektor tekstil, dengan *job satisfaction* berperan sebagai mediator dalam relasi tersebut. Validitas temuan ini ditegaskan oleh koefisien *original sample* yang bernilai positif, menandakan korelasi searah, serta *T-statistic* yang melampaui nilai kritis T-tabel, yang mencerminkan tingkat signifikansi statistik yang kuat. *P-value* di bawah 0,05 menegaskan bahwa temuan ini tidak bersifat acak. Penerimaan hipotesis alternatif (H1) sekaligus penolakan hipotesis nol (H0) memperlihatkan bahwa optimalisasi HRIS berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memacu kinerja karyawan secara menyeluruh dalam industri tekstil.

Pengaruh Human Resource Information System terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mengungkap bahwa penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) secara signifikan dan positif memengaruhi performa karyawan di industri tekstil. Kehadiran karyawan meningkat secara nyata berkat implementasi HRIS yang optimal, didukung oleh fitur-fitur canggih yang memfasilitasi pencatatan, pemantauan, dan pengelolaan efisien terhadap waktu kerja serta absensi. Dengan konfigurasi yang sesuai, HRIS mampu mengotomatisasi pencatatan waktu masuk dan keluar, memproses pengajuan cuti, serta menyediakan data kehadiran secara langsung (*real-time*). Otomatisasi ini tidak hanya mengurangi kesalahan akibat input manual, tetapi juga meringankan beban administratif, memungkinkan tim HR untuk berkonsentrasi pada inisiatif strategis (Khuzaini et al., 2023). Contohnya, HRIS menawarkan transparansi dalam informasi saldo cuti dan prosedur persetujuannya, yang efektif menekan angka absensi tanpa pemberitahuan. Sistem ini juga menghasilkan laporan analitis tentang kehadiran, yang membantu manajer mengambil tindakan preventif terhadap faktor seperti kelelahan kerja atau rendahnya keterlibatan karyawan (Parmenas, 2022). Mengingat kehadiran yang konsisten merupakan elemen kunci dalam mendukung performa individu dan keberhasilan tujuan organisasi, peran HRIS menjadi semakin vital (Suhairi et al., 2023). Selain itu, HRIS yang efektif memperkuat kolaborasi, komunikasi, dan pengelolaan waktu kerja yang lebih terorganisir. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa semakin baik penerapan HRIS, semakin tinggi pula performa karyawan, sejalan dengan penelitian Afifah & Sary (2020) dan Wibowo & Indiyati (2023). Namun, hasil ini berbeda dengan studi Amarullah & Martini (2023) serta Muchtarruddin & Ariyati (2021), yang menyebutkan bahwa pengaruh HRIS tidak selalu signifikan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan peranan krusial HRIS dalam memajukan kinerja karyawan.

Pengaruh Human Resource Information System terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) terbukti menjadi determinan krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan industri tekstil. HRIS secara efektif mengoptimalkan berbagai aspek manajemen personalia mulai dari proses promosi yang lebih terstruktur, pengelolaan kompensasi yang akurat, hingga fasilitasi hubungan kerja yang konstruktif antara staf dan manajemen. Sistem ini berfungsi untuk merampingkan alur kerja administratif, menjaga integritas data kepegawaian, dan mempercepat diseminasi informasi yang esensial, sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih transparan, objektif, dan produktif. Dengan mempermudah akses terhadap data personal seperti rincian

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

penghasilan dan informasi kepegawaian lainnya, HRIS juga turut menunjang keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Temuan ini konsisten dengan studi terdahulu oleh Syaifullah et al. (2022) dan Giyarto (2018), yang sama-sama menekankan peran instrumental HRIS dalam mendorong kepuasan kerja dan efisiensi manajemen SDM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara tingkat efektivitas implementasi HRIS dengan eskalasi kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai prediktor signifikan yang berkontribusi positif terhadap peningkatan performa karyawan di industri tekstil. Secara spesifik, karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan tinggi terhadap berbagai dimensi organisasional, termasuk kompensasi, jalur promosi, relasi kolegal, dan dukungan manajerial yang difasilitasi oleh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terbukti menunjukkan peningkatan nyata dalam kualitas serta kuantitas output pekerjaan mereka. Kepuasan ini juga memacu kolaborasi tim yang lebih efektif serta mendorong produktivitas secara keseluruhan. Implementasi HRIS yang optimal mempermudah proses administrasi SDM, termasuk pengelolaan gaji, tunjangan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier, yang pada gilirannya memperkuat kepuasan karyawan. Performa karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi, yang sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efisien (Suhairi et al., 2023). Efisiensi operasional melalui pengelolaan sumber daya yang strategis juga menegaskan pentingnya proses yang terstreamline untuk mendukung keunggulan kompetitif perusahaan (Sayu et al., 2024). Pegawai yang merasa dihargai melalui imbalan yang adil dan diberikan kesempatan pengembangan karier cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Dukungan dari atasan melalui arahan dan umpan balik yang jelas turut meningkatkan efisiensi waktu kerja serta pencapaian target. Kesimpulan ini beresonansi dengan riset sebelumnya oleh Syaifullah et al. (2022) dan Hakim et al. (2022), yang keduanya menemukan keterkaitan substansial antara tingginya kepuasan kerja dengan eskalasi produktivitas serta penguatan loyalitas personel. Melengkapi perspektif ini, studi oleh Wulandari dan Hadi (2021) menggarisbawahi peran vital keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan personal sebagai fondasi pendukung kepuasan kerja. Secara agregat, riset ini mengafirmasi bahwa peningkatan kepuasan kerja merupakan tuas strategis untuk mengakselerasi peningkatan performa karyawan di lingkungan industri tekstil.

Peran Kepuasan Karyawan pada Pengaruh Penerapan HRIS terhadap Kinerja. Riset ini berhasil mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang krusial, secara positif dan signifikan menjembatani pengaruh implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terhadap peningkatan performa karyawan di sektor tekstil. Walaupun kajian-kajian sebelumnya belum secara eksplisit memvalidasi fungsi penghubung ini, temuan saat ini mempertegas bahwa kepuasan personel merupakan komponen fundamental dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif. Konsep “berkembang di lingkungan kerja” memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan karyawan dan terbukti memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan perilaku sukarela pegawai (Charlotte, 2025). Sebagai contoh, kepemimpinan berorientasi ekosentris dapat memacu perkembangan karyawan di tempat kerja,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang selanjutnya memengaruhi perilaku hijau mereka secara sukarela (Ali, 2025). Temuan ini menunjukkan adanya mekanisme di mana pengalaman kerja yang positif, seperti rasa puas atau berkembang, mendorong tercapainya hasil dan perilaku yang diharapkan dari karyawan. Penggunaan HRIS yang efektif meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memajukan performa karyawan. Hasil ini selaras dengan penelitian Karnadi & Ediyanto (2022) dan Hapsari et al. (2023), yang menegaskan peran penting HRIS dalam memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. HRIS yang dirancang sederhana dan sesuai kebutuhan memungkinkan akses informasi yang lebih mudah dipahami, sehingga karyawan dapat lebih terfokus pada tugas inti mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan mutu dan volume hasil kerja serta optimalisasi penggunaan waktu. Lebih lanjut, HRIS mendukung kolaborasi tim yang lebih baik dan meningkatkan tingkat kehadiran melalui penyediaan data yang akurat dan komprehensif, yang memperkuat keterlibatan serta kontribusi karyawan terhadap organisasi. Kepuasan terhadap sistem ini juga memengaruhi proses penilaian terkait kompensasi dan pengembangan karier, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja dan performa karyawan.

5. Kesimpulan

Studi ini menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan instrumen strategis untuk meningkatkan performa personel di lingkungan manufaktur tekstil Garut. Pengaruh positif dari penerapan SISDM ini termanifestasi melalui dua jalur: dampak langsung terhadap kinerja serta dampak tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja teridentifikasi sebagai variabel mediator esensial yang secara signifikan memperkuat hubungan antara adopsi SISDM dan pencapaian karyawan. Konsekuensinya, sinergi antara optimalisasi teknologi SISDM dan penciptaan iklim kerja yang kondusif bagi kepuasan personel dapat diformulasikan sebagai pendekatan strategis yang ampuh guna mengakselerasi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Referensi

Afifah, I. N., & Sary, F. P. (2020). The Influence of Human Resource Information System (HRIS) Effectiveness on Employees' Performance at Brankas. *Journal of Educational Management and Leadership*, 1, 61–67.

Amarullah, M. J., & Martini, N. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 7, 20124–20130.

Ali, M. (2025). Human Resource Management Strategies and Work Output in the Manufacturing Industry of Pakistan. *Journal of Social & Organizational Matters*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.56976/jsom.v4i1.175>

Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7, 116–124.

Charlotte, L. J. (2025). *Evaluating the Performance of Prompt-Based AI Systems in Enterprise*

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Data Management Georgia , United State Henrypraise3@gmail.com. July.

Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi. *Jurnal Ekonomi*, 18, 1–23.

Giday, D. G., & P, E. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8, 1–11.

Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis DEwantara*, 1, 1–11.

Hakim, M., Hidayat, H., & Fanani, M. R. (2022). Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile. *Jurnal Manajemen*, 13, 32–43.

Hapsari, I. G., Fatmawati, R., & Prihatiningtyas, S. (2023). Strategi Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26, 64–79.

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)*, 39–46.

Henokh Parmenas, N. (2022). Employee Engagement: Turn Over Prevention Strategies and the Key To Improving Performance Management in a Multinational Company. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 2(1), 8–12. <https://doi.org/10.52909/jemeb.v2i1.70>

Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6, 12–21.

Karnadi, K., & Ediyanto, E. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 19, 143–158.

Kartasasmita, A. G. (2021, August 6). Sektor Manufaktur Tumbuh Agresif di Tengah Tekanan Pandemi. *Kementerian Perindustrian Republik Indonesia*. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/22681/Sektor-Manufaktur-Tumbuh-Agresif-di-Tengah-Tekanan-Pandemi->

Karunakaran, N., & Bayavanda Chinnappa, T. (2022). Overcoming the barriers in implementing TQM and sustaining the success through continuous quality improvement: Deming's 14 points. *Journal of Management Research and Analysis*, 9(1), 47–50. <https://doi.org/10.18231/j.jmra.2022.010>

Khuzaini, K., Irpan, M., & Shaddiq, S. (2023). Optimizing Organizational Performance: A

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Human Resource Management Approach in Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 893–906. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.4850>

Muchtarruddin, M., & Ariyati, Y. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1, 429–438.

Murda, S. K. (2022). *Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Resiliensi Karyawan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Nurasiah. (2020). Path Analysis for Implementation Analysis of Human Resources Information System on Human Resources Planning. *Journal of Physics: Conference Series*, 1477, 1–11.

Sayu, T., Dipomatmodjo, P., Manajemen, P. S., & Makassar, U. N. (2024). *Peran manajemen perilaku organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di ukm pramuka 1**. 1(4), 219–225.

Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 131–144.

Suhairi, Purba, R. S., Lubis, Z. A., Sandi, M., & Iqbal, I. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Mempertahankan dan Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis Digital*, 2(2), 459–466.

Syaifullah, Hasmin, Gunawan, & Bahtiar. (2022). The Influence Of Human Resource Information Systems And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction At The Sinjai Regency Youth And Sports Office. *Point of View Research Economic Development*, 3, 1–11.

Wibowo, B. A., & Indiyati, D. (2023). Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta. *E-Proceeding of Management*, 10, 1026–1031.

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 816–829.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)