

PENGARUH HRM PRACTICE, INDIVIDUAL INNOVATION DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH HRIS USAGE

THE IMPACT OF HRM PRACTICE, INDIVIDUAL INNOVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY HRIS USAGE

Windy Saroh Sinaga^{1*}, Yohana F. Cahya Palupi Meilani²

Universitas Pelita Harapan^{1,2}

windysaroh@gmail.com^{1*}, yohana.meilani@uph.edu²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human resource management practice, individual innovation capability dan job satisfaction terhadap employee performance dengan HRIS USAGE sebagai mediasi. Dalam penelitian ini, metode cross-sectional digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif dari kuesioner online. Kuesioner dimodifikasi berdasarkan pertanyaan yang sudah ada dari literatur sebelumnya. Data dikumpulkan dari semua anggota populasi yang dijadikan sampel sejumlah 69 karyawan divisi HR di perusahaan swasta XYZ dengan level non-manajerial yang telah bekerja setidaknya satu tahun dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara human resource management practice, individual innovation capability, job satisfaction, dan HRIS USAGE terhadap employee performance, sedangkan HRIS USAGE tidak memediasi hubungan antara human resource management practice, individual innovation capability, job satisfaction dan employee performance pada karyawan divisi HR di perusahaan swasta XYZ. Penelitian ini hanya diuji secara empiris pada divisi HR dengan sampling jenis atau sensus, sehingga menyebabkan keterbatasan untuk menggeneralisir hasil yang ditemukan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat menghasilkan implikasi manajerial yang akan membantu perusahaan swasta XYZ meningkatkan employee performance.

Kata kunci : Human Resource Management Practice, Individual Innovation Capability, Job Satisfaction, HRIS USAGE, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource management practices, individual innovation capability, and job satisfaction on employee performance, with HRIS usage as a mediator. A cross-sectional method was used to obtain quantitative data through an online questionnaire, adapted from existing questions in previous literature. Data were collected from all members of the target population, consisting of 69 non-managerial HR division employees

at private company XYZ, who had worked for at least one year, using a census or saturation sampling technique. The data were then analyzed using PLS-SEM software. The results showed a significant relationship between human resource management practices, individual innovation capability, job satisfaction, and HRIS USAGE on employee performance. However, HRIS USAGE did not mediate the relationship between human resource management practices, individual innovation capability, job satisfaction, and employee performance among HR division employees at private company XYZ. This study was only empirically tested within the HR division using saturated sampling or a census approach, resulting in limitations in the generalizability of the findings. These findings offer managerial implications that can help private company XYZ improve employee performance.

Keywords: Human Resource Management Practice, Individual Innovation Capability, Job Satisfaction, HRIS USAGE, Employee Performance

PENDAHULUAN

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).

Berdasarkan data 2021 hingga 2023, divisi HR PT. XYZ mengalami masalah kinerja. Dari periode 2021 hingga 2023, 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 kemampuan karyawan dalam kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari seperti menyelesaikan kelengkapan data karyawan, merencanakan dan mengelola jadwal pelaksanaan pelatihan. Karyawan sebagai individu ataupun tim menjadi faktor penggerak agar perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan divisi HR bertanggung jawab untuk mengelola setiap individu karyawan agar hal ini tercapai. 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 seperti pada mengelolah kelengkapan data karyawan dan merencanakan serta mengelolah jadwal pelaksanaan pelatihan karyawan.

HRM Practices berperan krusial dalam memastikan bahwa seluruh potensi sumber daya manusia dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui berbagai inisiatif pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan, *HRM Practices* berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi, peluang karier, dan motivasi karyawan. Dengan demikian, *HRM Practices* menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas organisasi (Alsafadi & Altahat, 2021). Implementasi *HRM practices* yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif. Kinerja karyawan menjadi indikator yang baik untuk mengukur sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya (Chuan Terng & Ahmad, 2021). Konsep kinerja seringkali dikaitkan erat dengan produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif saat ini, *HRM practices* diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi semakin menyadari pentingnya menerapkan *HRM practices* yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi (Amina Musa et al., 2023).

Kemampuan inovasi individu adalah proses menemukan hal-hal baru yang sebelumnya tidak ada, melalui pola kepribadian, perilaku, serta hasil akhir yang bertujuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat ditiru oleh pesaing. Kemampuan inovasi individu secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, di mana peningkatan kemampuan inovasi individu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Pratiwi et al., 2023). Penerapan inovasi secara sistematis di lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan inovasi karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai, dan memfasilitasi munculnya ide-ide inovatif dari karyawan (Khan et al., 2022). Perilaku inovatif memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Untuk mendorong munculnya perilaku inovatif, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi serta memberikan insentif yang memadai kepada karyawan (Yang & Wu, 2021).

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur melalui sikap dan persepsi individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif seorang karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap tugas pekerjaan dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Pasulu et al., 2023). Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan karyawan terhadap organisasi dan tugas-tugas mereka. Ketika seorang karyawan merasa bahwa kebutuhan dan ekspektasinya terpenuhi di tempat kerja, maka ia akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rodjam et al., 2020). Faktor-faktor seperti remunerasi, kondisi kerja, serta lingkungan di tempat kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi

memungkinkan karyawan untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi (Adiguzel et al., 2020).

Implementasi HRIS memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan sumber daya manusia, memfasilitasi berbagi pengetahuan antar karyawan, serta memberikan dimensi strategis pada seluruh fungsi organisasi. Kemampuan HRIS dalam mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan meningkatkan efisiensi operasional departemen sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilannya (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Kesulitan dalam menggunakan aplikasi HRIS juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa kesulitan dalam menguasai kompetensi teknologi informasi yang diperlukan untuk mengoperasikan HRIS, maka demotivasi akan muncul dan berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka (Nyathi & Kekwaletswe, 2024). Penerapan HRIS perlu diiringi dengan partisipasi aktif dan antusiasme dari para karyawan untuk memaksimalkan potensi peningkatan kemampuan inovasi dalam organisasi. HRIS memberikan berbagai manfaat bagi setiap individu yang menggunakannya, tidak hanya dalam hal peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dalam merangsang daya imajinasi dan kreativitas (Magableh & Al-Tarawneh, 2021). 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). Kinerja karyawan yang positif memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, terutama dalam hal produksi barang atau jasa yang berkualitas (Alsafadi & Altahat, 2021). Penerapan sistem penilaian kinerja karyawan dapat menjadi katalisator bagi peningkatan motivasi dan keterlibatan aktif karyawan dalam inisiatif-inisiatif inovatif, serta memperlancar pencapaian tujuan organisasi (Riyanto et al., 2021).

Implementasi HRIS dalam suatu organisasi bukanlah sebuah langkah yang dimulai dari titik nol, melainkan merupakan kelanjutan dari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang sudah ada sebelumnya. Keberhasilan penerapan HRIS sangat bergantung pada soliditas HRM *practices* yang telah ada, terutama dalam hal mengatasi tantangan dalam penggunaan teknologi informasi. Melalui HRM *practices* inilah karyawan dibekali dengan kompetensi yang diperlukan untuk dapat memanfaatkan HRIS secara efektif (Nyathi & Kekwaletswe, 2024). Dampak penerapan HRIS dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu operasional dan relasional. Dalam konteks operasional, HRIS mampu meningkatkan efisiensi proses kerja sumber daya manusia, mengotomatiskan tugas-tugas rutin, dan meningkatkan produktivitas staf sumber daya manusia. Sementara itu, dari perspektif relasional, HRIS berkontribusi pada peningkatan kecepatan respons terhadap kebutuhan pengguna, peningkatan kepuasan kerja staf sumber daya manusia, serta peningkatan persepsi positif terhadap fungsi sumber daya manusia di seluruh organisasi (Ben Moussa & El Arbi, 2020).

Peningkatan kemampuan inovatif para karyawan merupakan konsekuensi langsung dari tingginya tingkat komitmen emosional mereka terhadap inisiatif HRIS. Penggunaan beragam fitur dan aplikasi HRIS secara signifikan mendorong pengembangan kapasitas inovasi, khususnya di kalangan staf HR. Implementasi HRIS dalam suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh karakteristik unik organisasi tersebut serta tingkat inovasi yang ingin dicapai (Yona & Meilani, 2024; Ben Moussa & El Arbi, 2020). Inovasi HRIS tidak hanya sekadar adopsi teknologi, namun juga memerlukan integrasi yang menyeluruh ke dalam seluruh aspek operasional organisasi (Jadesola Ololade et al., 2023).

Implementasi HRIS dapat mengubah kebiasaan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Apabila karyawan merasa kesulitan dalam menguasai kompetensi teknologi informasi yang diperlukan untuk mengoperasikan HRIS, maka demotivasi akan muncul dan berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka (Nyathi & Kekwaletswe, 2024). Penggunaan HRIS yang efektif memungkinkan karyawan mengakses informasi yang dibutuhkan dengan lebih mudah dan efisien, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Peningkatan kepuasan kerja ini berdampak positif pada komitmen, produktivitas, dan kinerja keseluruhan karyawan (Elia Salsabila et al., 2024).

HRM *practices* memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. HRM *practices* merujuk pada serangkaian tindakan dan strategi yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Alsafadi & Altahat, 2021). Seiring dengan semakin pesatnya globalisasi, organisasi semakin menyadari pentingnya menerapkan HRM *practices* yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi (Amina Musa et al., 2023).

Kemampuan inovasi individu secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, di mana peningkatan kemampuan inovasi individu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Pratiwi et al., 2023). Penerapan inovasi secara sistematis di lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan inovasi karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Inovasi pada tingkat individu merupakan langkah awal dalam mengubah potensi menjadi hasil nyata yang bernilai bagi organisasi. Untuk itu, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh lapisan manajemen dalam mendorong budaya inovasi di seluruh organisasi (Khan et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan faktor determinan yang signifikan dalam mencapai kinerja optimal. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap proaktif terhadap tugas dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi prasyarat penting untuk mencapai kinerja yang unggul (Pasulu et al., 2023). Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama, dan organisasi harus memahami secara jelas bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat memengaruhinya. Oleh karena itu, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan akan menjadi lebih baik (Purwadi et al., 2020).

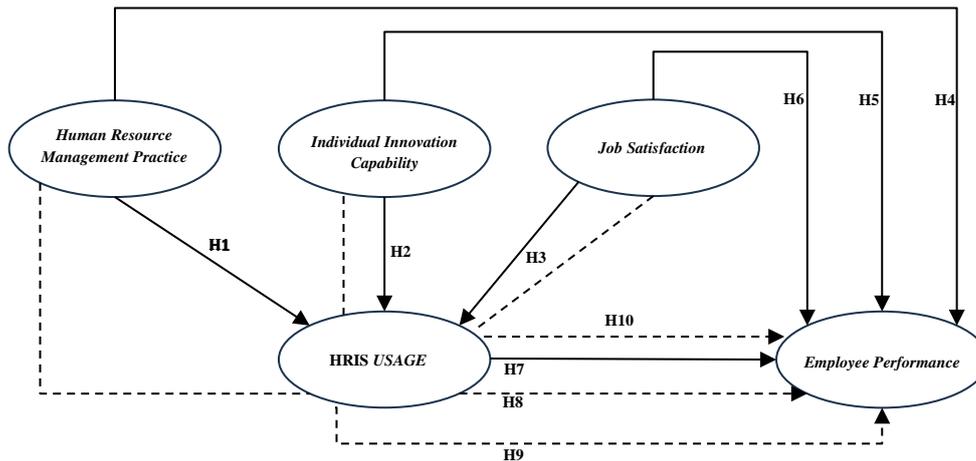
Efektivitas penerapan HRIS dapat diukur berdasarkan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu karyawan. HRIS berperan sebagai katalisator dalam memfasilitasi interaksi antar karyawan, baik dalam lingkup unit kerja maupun lintas unit, sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran yang lebih efektif, peningkatan produktivitas, dan perbaikan kinerja kerja (Nyathi & Kekwaletswe, 2024). HRIS terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Implementasi HRIS yang efektif berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

HRIS diakui sebagai alat yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif (Elia Salsabila et al., 2024).

Keberhasilan penerapan HRIS sangat bergantung pada HRM *practices* yang mampu menghilangkan hambatan dalam pemanfaatan teknologi informasi. HRM *practices* yang efektif membekali karyawan dengan kompetensi yang diperlukan, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif terhadap penggunaan HRIS. Baik HRM strategis maupun HRIS memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kinerja organisasi, mencapai keselarasan strategis, dan meraih keunggulan kompetitif. Keberhasilan penggunaan HRIS dapat diukur dari dampaknya terhadap kinerja individu karyawan (Nyathi & Kekwaletswe, 2024). Penerapan HRIS secara signifikan mempermudah pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut (Ben Moussa & El Arbi, 2020).

Sangat penting untuk melibatkan karyawan secara aktif dalam proses adopsi HRIS agar dapat memaksimalkan potensi inovasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menginvestasikan pada teknologi informasi yang canggih. Penerapan HRIS merupakan salah satu langkah strategis dalam mencapai tujuan tersebut (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Inisiatif dan kapasitas inovatif yang dimiliki oleh karyawan menjadi titik mula dalam rangkaian proses inovasi secara menyeluruh. HRIS memberikan berbagai manfaat bagi setiap individu yang menggunakannya, tidak hanya dalam hal peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dalam merangsang daya imajinasi dan kreativitas. Hal ini menjadikan daya cipta sebagai fondasi penting dalam mendorong proses inovasi (Magableh & Al-Tarawneh, 2021).

Implementasi HRIS dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka. HRIS berfungsi sebagai fasilitator yang efektif dalam memperlancar interaksi antar karyawan, baik dalam lingkup unit kerja maupun di seluruh organisasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan proses pembelajaran, produktivitas, dan kinerja secara keseluruhan (Nyathi & Kekwaletswe, 2024). HRIS berperan krusial dalam mendukung optimalisasi kinerja organisasi dan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Penerapan HRIS memiliki hubungan positif dengan peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan, kinerja individu, serta pengembangan pribadi karyawan (Yona & Meilani, 2024; Bhaskar & Mohanasundaram, 2019).



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada model penelitian ini terdapat empat variabel bebas (*independent*), satu variabel mediasi (*mediating*), dan satu variabel terikat (*dependent*) yang membentuk 10 jalur hipotesis. Peneliti menggunakan PLS-SEM karena analisis ini bersifat mengembangkan teori yang ada dengan pendekatan *exploratory*. Selain itu, PLS-SEM sesuai dengan orientasi penelitian, yaitu untuk menguji apakah model penelitian yang disusun memiliki kemampuan *predictive* dan *explanation*. Analisis model dalam penelitian ini menggunakan metode analisis PLS-SEM dengan *software* SmartPLSTM versi 4.1.0.8 dan hasil dari kalkulasi menggunakan PLS-SEM menghasilkan *outer model* dan *inner model* (Memon et al., 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi HR yang berkerja lebih dari satu tahun di perusahaan swasta XYZ pada tahun 2024 yaitu berjumlah 69 orang. Kriteria inklusi menjadi sample penelitian adalah karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun dengan level non-manajerial. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014).

Data utama yang digunakan pada penelitian merupakan data primer yang dapat diperoleh dari wawancara, observasi, atau menyebarkan kuesioner (Bougie & Sekaran, 2020). Kuesioner dimodifikasi berdasarkan pertanyaan yang sudah ada dari literatur sebelumnya dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Dalam penelitian ini, metode *cross-sectional* digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif dari kuesioner *online*. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis *outer model* dan *inner model*. Analisis statistik inferensial didahului dengan menganalisa *outer model* dalam pengujian reliabilitas dan validitas semua indikator pada model penelitian. Dilanjutkan dengan menganalisa *inner model* yang bertujuan untuk menguji kemampuan prediksi dan eksplanatori dari model, serta signifikansi pengaruh antar variabel penelitian. Analisis *outer model* melibatkan dua jenis pengujian terhadap data, yakni pengujian reliabilitas dan validitas. Pada uji reliabilitas melibatkan uji kolinearitas, dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF), *R-square*, *effect size*, *Q-square*, signifikansi hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping* (re-sampling) dengan tipe *one-tailed*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dengan melihat nilai AVE (>0,5) dan *discriminant validity* dengan melihat nilai *rasio heterotrait-monotrait* (HT/MT Ratio). HTMT harus memiliki nilai < 0,90 untuk dikatakan valid (Hair et al., 2019). Apabila indikator dan variabel sudah memenuhi kedua persyaratan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa setiap indikator pada variabel sudah valid dan akurat dalam pengukuran konstruksinya.

Tabel 1. Validity Convergent

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0.7)	AVE (>0.5)
<i>Human Resource Management Practice</i>	HRMP1	0.733	0.568
	HRMP3	0.759	
	HRMP4	0.795	
	HRMP5	0.769	
	HRMP7	0.710	
<i>Individual innovation capability</i>	IIC1	0.937	0.881
	IIC2	0.965	
	IIC3	0.913	
<i>Job Satisfaction</i>	JS4	0.819	0.669
	JS5	0.818	
	JS6	0.818	
HRIS USAGE	HU2	0.894	0.852
	HU3	0.945	
	HU4	0.929	
<i>Employee Performance</i>	EP1	0.868	0.733
	EP2	0.889	
	EP3	0.816	
	EP4	0.916	
	EP7	0.784	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4; 2024)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa indikator pada masing masing dimensi memiliki nilai AVE > 0,5, dimana semua variabel telah memenuhi kriteria valid dan bisa dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Discriminant Validity

	EP	HRMP	HU	IIC	JS
<i>Employee Performance (EP)</i>					
<i>Human Resource Management Practice (HRMP)</i>	0.605				
HRIS USAGE (HU)	0.707	0.511			
<i>Individual innovation capability (IIC)</i>	0.607	0.349	0.536		
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	0.690	0.420	0.534	0.468	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Pada tabel 2 di atas dapat dilihat nilai rasio HT/MT untuk uji *discriminant validity*, dimana nilai dari setiap variabel ditemukan di bawah 0,9. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada model penelitian ini telah terdiskriminasi dengan baik. Semua indikator tersebut paling tepat digunakan untuk mengukur konstruksya sendiri, sehingga semua variabel lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,7	<i>Composite Reliability</i> >0,7
<i>Employee Performance</i>	0.908	0.932
<i>Human Resource Management Practice</i>	0.816	0.868
HRIS USAGE	0.913	0.945
<i>Individual innovation capability</i>	0.932	0.957
<i>Job Satisfaction</i>	0.754	0.858

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada semua variabel telah berada di atas 0,7 seperti yang dipersyaratkan (Hair et al., 2019).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Dependen	<i>Employee Performance</i>	HRIS USAGE
Independen	VIF	VIF
<i>Employee Performance</i>		
<i>Human Resource Management Practice</i>	1,334	1,204
HRIS USAGE	1,637	
<i>Individual innovation capability</i>	1,419	1,264
<i>Job Satisfaction</i>	1,350	1,264

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Dari Tabel 4 dapat dilihat nilai VIF pada semua variabel ditemukan kurang dari lima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas model penelitian ini sudah *acceptable* dan tidak memiliki isu multikolinieritas.

Uji Coefficient of determination (R-Square)

Tabel 5. Coefficient of Determination

Variabel Dependen	R ²	Interpretasi
<i>Employee Performance</i>	0,619	<i>Moderate explanatory power</i>
HRIS USAGE	0,389	<i>Weak explanatory power</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 diatas, diketahui bahwa nilai R^2 untuk variabel *HRIS USAGE* yaitu 38,9% (*weak explanatory power*) dan untuk 61,1% selisihnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini. Untuk nilai R^2 dari variabel *employee performance* sebesar 61,9% yang masuk kategori *moderate explanatory power*, selisihnya 38,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

Uji Effect Size (F^2)

Tabel 6. Effect Size

Path	F^2
<i>Human resource management practice</i> → <i>HRIS USAGE</i>	0,109
<i>Individual innovation capability</i> → <i>HRIS USAGE</i>	0,123
<i>Job satisfaction</i> → <i>HRIS USAGE</i>	0,069
<i>Human resource management practice</i> → <i>Employee performance</i>	0,142
<i>Individual innovation capability</i> → <i>Employee performance</i>	0,091
<i>Job satisfaction</i> → <i>Employee performance</i>	0,134
<i>HRIS USAGE</i> → <i>Employee performance</i>	0,137

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel *human resource management practice* ($F^2=0,109$), *individual innovation capability* ($F^2=0,123$), dan *job satisfaction* ($F^2=0,069$) dapat dikatakan signifikan untuk mempengaruhi *HRIS USAGE* karena memiliki nilai $F^2 > 0,02$ dengan kategori *small effect size*. Sedangkan pada variabel *employee performance*, variabel *human resource management practice* ($F^2=0,142$), *individual innovation capability* ($F^2=0,091$), *job satisfaction* ($F^2=0,134$) dan *HRIS USAGE* ($F^2=0,069$) dapat dikatakan signifikan untuk mempengaruhi *employee performance* karena memiliki nilai $F^2 > 0,02$ dengan kategori *small effect size*. Dengan kategori *small effect size* maka variabel *independent* dalam penelitian ini mempunyai pengaruh kepada *dependent variable* dengan kategori yang kecil yaitu $F^2 > 0,02$. Jika nilai $F^2 < 0,02$ dapat disimpulkan bahwa *variabel independen* pada penelitian tidak memberikan pengaruh kepada *variabel dependen*

Uji Coefficient of relevance (Q-square)

Tabel 7. Nilai Q^2

Variabel	Q^2
<i>Employee Performance</i>	0.504
<i>HRIS USAGE</i>	0.272

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel *employee performance* memiliki kemampuan prediksi relevansi yang besar karena Q^2 memiliki nilai antara $> 0,5$ dan variabel *HRIS USAGE* memiliki kemampuan variabel prediksi relevansi yang kecil karena Q^2 berada diantara 0-0,25. Semakin tinggi nilai Q^2 , maka semakin tepat kemampuan dari suatu variabel dapat

memprediksi *output* penelitian. Nilai Q^2 harus lebih besar dari 0 supaya dikatakan *meaningful* atau mendapat nilai prediksi yang relevan pada model struktural.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Sign and Significance of Path Coefficient

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P-Value	Hasil
<i>Human Resource Management Practice</i> → HRIS USAGE	0,283	2,184	0,014	Didukung
<i>Individual Innovation Capability</i> → HRIS USAGE	0,308	2,281	0,011	Didukung
<i>Job Satisfaction</i> → HRIS USAGE	0,230	1,701	0,045	Didukung
<i>Human Resource Management Practice</i> → <i>Employee Performance</i>	0,268	2,610	0,005	Didukung
<i>Individual Innovation Capability</i> → <i>Employee Performance</i>	0,222	2,358	0,009	Didukung
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Performance</i>	0,263	2,417	0,008	Didukung
HRIS USAGE → <i>Employee Performance</i>	0,292	1,695	0,045	Didukung
<i>Human Resource Management Practice</i> → HRIS USAGE → <i>Employee Performance</i>	0.083	1.150	0.125	Tidak didukung
<i>Individual Innovation Capability</i> → HRIS USAGE → <i>Employee Performance</i>	0.090	1.097	0.136	Tidak didukung
<i>Job Satisfaction</i> → HRIS USAGE → <i>Employee Performance</i>	0.067	1.000	0.159	Tidak didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Dari tabel 8 dapat diketahui variabel *human resource management practice* (0,014), *individual innovation capability* (0,011), *job satisfaction* (0,045) mempunyai *p-value* < 0,05 kepada variabel HRIS USAGE, maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa H1, H2 dan H3 dapat diterima, berarti bisa dijawab bahwa *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* berpengaruh kepada HRIS USAGE pada karyawan di divisi HR PT XYZ. Kemudian dari tabel diatas didapatkan juga bahwa variabel *human resource management practice* (0,005), *individual innovation capability* (0,009), *job satisfaction* (0,008) dan HRIS USAGE (0,045) berpengaruh kepada variabel *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p-value* dari variabel *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* dan HRIS USAGE bernilai < 0,05. Maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa H4, H5, H6, dan H7 dapat

diterima, berarti bisa dijawab bahwa *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction*, dan *HRIS USAGE* berpengaruh kepada *employee performance* pada karyawan di divisi HR PT XYZ. Sedangkan pada hipotesa H8, H9, dan H10 dimana *HRIS USAGE* sebagai variabel mediasi antara *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* kepada *employee performance* memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$ yang artinya hipotesa H8, H9, dan H10 ditolak. Dari nilai ini maka dijelaskan bahwa *HRIS USAGE* tidak memediasi hubungan antara *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* kepada *employee performance*. Dalam konteks operasional, HRIS mampu meningkatkan efisiensi proses kerja sumber daya manusia, mengotomatiskan tugas-tugas rutin, dan meningkatkan produktivitas staf sumber daya manusia. Meskipun penghematan biaya dan otomatisasi proses administratif menjadi alasan utama dalam penerapan HRIS, kekhawatiran akan pemutusan hubungan kerja dapat muncul dan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kesulitan dalam menggunakan aplikasi HRIS juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya, penurunan kepuasan kerja akan berakibat pada penurunan kinerja (Nyathi & Kekwaletswe, 2024).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction*, dan *HRIS USAGE* terhadap *employee performance* dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alsafadi & Altahat, (2021) mengenai hubungan *HRM practices* kepada kinerja karyawan bahwa *HRM practices* merujuk pada serangkaian tindakan dan strategi yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2023) bahwa kemampuan inovasi individu secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, di mana peningkatan kemampuan inovasi individu akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khan et al., (2022) menyatakan bahwa penerapan inovasi secara sistematis di lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan inovasi karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja adalah kesenangan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Purwadi et al., 2020). Implementasi HRIS yang efektif berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. HRIS diakui sebagai alat yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif (Elia Salsabila et al., 2024).

Sedangkan *HRIS USAGE* tidak memediasi hubungan antara *human resource management practice*, *individual innovation capability*, *job satisfaction* dan *employee performance*. Dan hasil ini juga didukung oleh hasil wawancara kepada 3 responden, dimana 3 responden menyatakan bahwa HRIS lebih berperan kepada sarana atau media yang membantu mendigitalisasi proses manual sebelumnya, kemampuan inovasi tidak bergantung

kepada penggunaan HRIS, dan kepuasan kerja lebih kepada rasa personal individu kepada lingkungannya baik kepada rekan kerja, atasan atau perusahaan sehingga tidak bergantung kepada penggunaan HRIS. Apabila karyawan merasa kesulitan dalam menguasai kompetensi teknologi informasi yang diperlukan untuk mengoperasikan HRIS, maka demotivasi akan muncul dan berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka (Nyathi & Kekwaletswe, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan konfirmasi hipotesis, terlihat ada beberapa rekomendasi strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *employee performance* di divisi HR PT XYZ seperti perencanaan pelatihan diawal tahun perlu diterapkan dan dilakukan dengan cara divisi HR memberikan rekomendasi dan jadwal pelatihan berdasarkan *gap skill* atau kompetensi yang didapatkan dari pencapaian masing-masing karyawan ditahun sebelumnya. Selain itu, divisi HR juga harus terus mendorong evaluasi secara berkala atas pencapaian *training hours* kepada masing-masing pimpinan. Selain itu, pengembangan karir karyawan dengan penerapan *career path* perlu diterapkan. Divisi HR perlu untuk melakukan *mapping career path* masing-masing posisi dalam organisasi perusahaan sehingga karyawan mempunyai peluang karir yang lebih jelas dan begitu juga masing-masing pimpinan mempunyai *successor* yang tepat. Pada penelitian ini juga dapat memberi dasar informasi untuk bagian manajerial mengenai penentuan prioritas kegiatan manajerial yang penting dilakukan untuk meningkatkan *employee performance* di divisi HR pada PT XYZ. *Job satisfaction* perlu juga terus mendapat perhatian dan serta peningkatan dengan membangun kepedulian dan dukungan lebih tinggi antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan terutama dalam kondisi bekerja. Pengembangan berkelanjutan HRIS dengan penambahan fitur-fitur lainnya yang sesuai kebutuhan penggunaan menjadi penting untuk mendorong penggunaan dan pemanfaat HRIS yang lebih efektif untuk mendukung kegiatan operasional karyawan sehari-hari. Selain itu, perusahaan dapat mendorong inovasi dengan memfasilitasi ide-ide karyawan dengan cara mengadakan perlombaaan inovasi skala kecil dalam divisi HR dan memberikan penghargaan sebagai apresiasi untuk ide-ide yang diberikan oleh masing-masing individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Amina Musa, A., Dutse, A. Y., & Ahmad, A. (2023). Effect of Human Resource Management Practice on Employee Performance in Bauchi Local Government Area. *Journal Of Science Technology And Education*, 11(3).
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems

- on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Bhaskar, A., & Mohanasundaram, D. A. (2019). Hris-An Effective Tool for Better Job Satisfaction. *Iconic Research and Engineering Journals*, 3(2), 325–328.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research methods for business: A skill building approach (8th ed.)*. Wiley & Sons Ltd.
- Chuan Terng, L., & Ahmad, N. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Performance. *Research In Management Of Technology And Business*, 2(1), 123–136. <http://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb>
- Elia Salsabila, D., Askolani, & Rofaida, R. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Human Resource Information System and Employee Performance at The Project Deployment Center Division of PT Len Industri (Persero). *The International Journal of Business Review*, 17(2). <https://doi.org/10.17509/tjr.v>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Jadesola Ololade, A., Odunayo Paul, S., Tolulope Morenike, A., & Augustina Esitse, D. (2023). Bolstering the role of human resource information system on employees' behavioural outcomes of selected manufacturing firms in Nigeria. *Heliyon*, 9(1), e12785. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12785>
- Khan, M., Raya, R. P., & Viswanathan, R. (2022). Enhancing employee innovativeness and job performance through a culture of workplace innovation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(8), 3179–3204. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2020-0466>
- Magableh, A. N., & Al-Tarawneh, J. T. (2021). The Effect of Information Systems for Human Resources on the Capability of Individual Innovation in Jordanian Companies: A Conceptual Review. In *Studies in Computational Intelligence* (Vol. 974). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-73057-4_30
- Memon, M., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Huei Cham, T. (2020). Journal of Applied Structural Equation Modeling SAMPLE SIZE FOR SURVEY RESEARCH: REVIEW AND RECOMMENDATIONS. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 2590–4221.
- Nguyen, D. T., Ha, V. D., & Dang, T. T. N. (2020). The impact of human resource management activities on the compatibility and work results. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 621–629. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.621>
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2024). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness*, 11(1), 196–212. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2022-0237>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction

- and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Pratiwi, E. C., Herdajanto, T., Budiyo, F., Fitriyani, Z. A., Rahmawati, U., & Sjachriatin, E. (2023). The Role of Knowledge Sharing, Job Involment and Individual Innovation Capability on Employee Performance at PT. Bhirowo Jaya Mojokerto. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(1), 93–101. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i1.2155>
- Purwadi, Darma, D.C., Febrianti, W., Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6(2020), 116-130. <http://dx.doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodjam, C., Thanasrisuebwong, A., Suphuan, T., & Charoenboon, P. (2020). Effect of human resource management practices on employee performance mediating by employee job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 37–47. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.05>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Yang, S., & Wu, H. (2021). The Performance Impact of New Ventures in Working Environment and Innovation Behavior From the Perspective of Personality Psychology. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734014>
- Yona, F., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). The Impact of The HRIS Usage in Human Resource Management Practice, Employee Innovation, and Job Satisfaction to Increase Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(4), 815–831.