



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 9766-9779

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Human Resource Information System* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Time Management* Sebagai Variabel Intervening Di CV Laksana Karoseri

Ika Diana Saputri^{1✉}, Noni Setyorini², M. Fadjar Darmaputra³

Universitas PGRI Semarang

Email: ikadiana789@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sistem *human resource information system* telah menjadi salah satu fasilitas penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Riset ini bertujuan guna menganalisa dampak *human resource information system* pada kinerja karyawan lewat *time management*. Metode kuantitatif dipakai pada riset ini. Populasi riset meliputi karyawan yang terdapat di perusahaan CV Laksana Karoseri, dengan total sampel 133 responden. Alat pengolah data riset ini dibangun pada platform perangkat lunak *SmartPLS 3.0*. Hasil riset menampilkan kalau informasi sumber daya manusia berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sistem informasi sumber daya manusia berdampak positif terhadap kinerja karyawan, manajemen waktu berdampak positif terhadap kinerja karyawan, serta sistem informasi sumber daya manusia berdampak positif terhadap kinerja karyawan lewat manajemen waktu.

Kata Kunci: *Human Resource Information System, Kinerja Karyawan, Time Management*

Abstract

The human resource information system has become one of the important facilities in supporting effective human resource management. This study aims to analyze the effect of the human resource information system on employee performance through time management. Quantitative methods are used in this study. The study population includes employees at company CV Laksana Karoseri, with a total sample of 133 respondents. The data processing tool for this study was built on the SmartPLS 3.0 software platform. The results of the study show that human resource information has a positive impact on employee performance, human resource information system has a positive impact on employee performance, time management has a positive impact on employee performance, and human resource information system has a positive impact on employee performance through time management.

Keywords: Human Resource Information System, Employee Performance, Time Management

PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu perusahaan tentunya untuk mendapatkan kinerja yang diinginkan harus berusaha bekerja dengan kemampuan yang di milikinya. Kinerja karyawan pada dasarnya yang sudah ditentukan dengan beberapa faktor yakni disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja ialah suatu hal penting dengan menaati aturan industri untuk menambah kinerja dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin akan merusak bentuk dan dapat berdampak buruk terhadap kinerja. Standar kemampuan semakin tinggi tentu juga karena keinginan tenaga kerja. Perubahan dalam lingkungan bisnis ini telah menyebabkan pengakuan pentingnya kemampuan SDM selaku sumber utama kompetitif organisasi (Hartini, 2020). Suatu faktor yang bisa dipakai guna menentukan mutu SDM ialah tingkat produktivitas tenaga kerja. Aspek terpenting dari manajemen kinerja adalah peningkatan kinerja pekerja dibandingkan dengan tingkat kinerja saat ini. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan, dan karyawan harus mampu mempertahankan dan memperluas pekerjaan mereka, serta memaksimalkan potensi pribadi mereka. (Hamsinah, 2022).

Dalam dunia kerja di era sekarang ini amat diperlukam SDM yang bisa bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sangat pesatnya perkembangan teknologi dan semakin rincinya persaingan usaha untuk peran manajemen sumber daya manusia yang lebih luas dalam mengembangkan kompetensi karyawannya. Membentuk perkembangan inilah untuk membentuk pengendalian dan pengawasan sumber daya manusianya. *Human resource infromastion system (HRIS)* adalah sistem terpilih yang dirancang untuk meluaskan pengelolaan dan penyesuaian sumber daya manusia karyawan dengan kinerja karyawan (Qaisar, 2018). *Human resource information*

system mempermudah setiap perusahaan ingin menuntaskan persoalan yang ada ketika memakai sistem manual, berupa mengatur berbagai macam berkas dan data-data pada karyawan. Teknologi digital membagikan keunggulan kompetitif pada pelaku bisnis, memungkinkan mereka mempercepat proses pengembangan bisnis dan meningkatkan peluang memperoleh keuntungan kompetitif. (Novianti & Irmawati, 2023).

Mematuhi sumber daya manusia dan mematuhi proses bisnis untuk kinerja pengorganisasian, pengambilan keputusan, perencanaan, pengawasan operasi yang tepat waktu karyawan juga membutuhkan sistem informasi yang jelas dan lengkap. Untuk perolehan penyimpanan, dan pemrosesan informasi dan proses bisnis secara berurutan berbagai hasil yang diperoleh dengan manajer atau karyawan bisa dilihat melalui sistem *human resource information system tersebut*. Menggunakan teknologi informasi secara insentif dalam proses pengambilan keputusan penting. Membuka kebutuhan untuk mempersiapkan dan rencana yang tepat untuk menyesuaikan teknologi informasi dan fungsi manajemen bisnis dan kemampuan karyawan dalam bidang teknologi (Kayguzus & Ilhami, 2016). Pemanfaatan teknologi *HRIS* dalam memaksimalkan keterbatasan pada Tingkat kerumitan yang dilakukan *human resource departement (HRD)*, menetapkan pengelolaan sistem yang tersusun, mudah dimengerti, serta tepat.

Penelitian tentang *human resource information system* telah banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu yang pernah dilakukan oleh (Khasman, 2016), melaksanakan riset dengan judul Dampak Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Organisasi (efisiensi dan efektivitas) di Rumah Sakit Swasta Yordania , menampilkan kalau variabel Sistem informasi SDM berdampak signifikan pada kinerja organisasi. Kemudian penelitian tentang *human resource information system* juga pernah dilakukan oleh (Mamun & Islam, 2016), melakukan penelitian dengan judul Persepsi Manajemen Terhadap Hasil Sistem Informasi SDM, menunjukkan bahwa variabel persepsi manajemen pada kinerja sistem informasi SDM tidak berdampak signifikan serta tidak bergantung pada pengalaman, gender, dan pendidikan orang-orang manajerial, namun terkait dengan asal organisasi yang baik Bangladesh maupun asing.

Salah satu pengaruh yang penting dalam kinerja karyawan adalah pengelolaan waktu. *Time management* berperan penting dalam menentukan seberapa berhasil seseorang karyawan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pengelolaan waktu yang baik memberi kesempatan bagi karyawan bekerja dengan lebih tepat dan memuaskan, sementara pengelolaan waktu yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas. Dalam hal ini HRIS bisa membantu perusahaan meningkatkan pengelolaan waktu melalui berbagai faktor yang mendukung perencanaan kerja, monitoring tugas, dan

evaluasi kinerja. *Time management* merupakan suatu perilaku bagaimana cara manajemen waktu yang digunakan untuk menyempurnakan semua tugas dan pekerjaannya (Purnawaman et al., 2019). Pegawai sumber daya manusia dulunya dibebani dengan tugas administrasi untuk menyimpan catatan staf menggunakan lembar kerja manual yang sulit dan memakan waktu untuk dicatat dan disimpan. Untuk mengurangi total waktu yang dihabiskan karyawan untuk fungsi administrasi rutin dengan di terapkan sistem informasi sumber daya manusia. Dengan menggunakan sistem tersebut secara online dapat menjalankan data dalam jumlah besar dengan tepat, sehingga karyawan tidak perlu lagi melakukan kegiatan tersebut secara manual. Karyawan bisa mengakses dan memperbarui catatan pribadi, bisa merubah dan mendaftar dalam perencanaan tunjangan karyawan dan menanggapi peluang kerja dibidang lain secara tepat waktu sehingga menyesuaikan waktu karyawan dan upaya pribadi SDM yang ikut pada pekerjaan kegiatan rutin. Perihal ini juga untuk meluaskan kekuatan guna membuat laporan serta menganalisa informasi dengan cepat serta tepat. Hingga untuk dilaksanakan membuat tenaga kerja lebih gampang.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai metode kuantitatif, metode kuantitatif ialah riset yang berkeinginan dengan pengecekan seberapa nyata suatu teori bisa dihitung berlandaskan data guna memeriksa populasi ataupun sampel tertentu, serta data didapat dengan mencantumkan instrumen riset terdahulu ataupun yang terjadi atas keinginan bisa dilaksanakan pelajaran ilmu yang makin kompleks (Syahada & Sekarsari, 2023). Teknik pengambilan sampel dengan memakai *probability sampling*. Populasi pada riset ini yakni karyawan yang ada perusahaan di CV Laksana. Sampel menurut (Amin et al., 2023), merupakan beberapa dari populasi demi menggantikan semua populasi apabila populasi mempunyai jumlah yang banyak dan peneliti kurang bisa mengamati seluruh faktor populasi, karena keterbatasan dan, sumber dana, dan waktu bahwa peneliti bisa memakai sampel yang menggantikan setengah dari populasi tersebut.

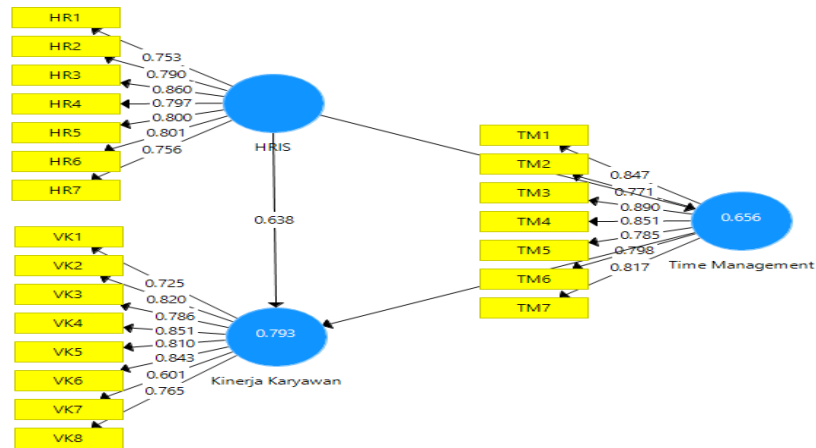
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran adalah langkah awal dalam menggunakan *Partial Least Square*. Pada model ini diperlukan guna menguji instrumen yakni uji validitas serta uji reliabilitas. Uji ini dilakukan dengan menggambar dan mengidentifikasi setiap indikator-

indikator pada variabel penelitian. Indikator diuji untuk mendapatkan kualitas dan kelayakan pada setiap pertanyaan.



Gambar 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan Gambar 1, bisa dilihat kalau seluruh indikator pada setiap variabel penelitian telah mencukupi kriteria validasi, dengan nilai outer loading minimal 0,70. Hal ini menampilkan kalau semua indikator tersebut valid.

A: Uji Validitas.

Penilaian validitas dalam analisis PLS-SEM dapat dilakukan dengan mempertimbangkan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk menentukan validitas diskriminasi, kriteria Fornell-Larcker menyatakan bahwa AVE suatu konstruk lebih besar daripada AVE konstruk lainnya.

Validitas Konvergen (Convergent validate)

Hasil uji validitas konvergensi bisa disimak dengan melihat nilai outer loading serta AVE. Suatu indikator dianggap valid bila nilai outer loading > 0,7, serta nilai AVE dianggap valid > 0,5. Adapun tabel yang menampilkan nilai outer loading tiap-tiap variabel riset.

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Human Resources Information system (X)</i>	HR1	0,753	Valid
	HR2	0,790	Valid
	HR3	0,860	Valid
	HR4	0,796	Valid
	HR5	0,800	Valid
	HR6	0,801	Valid
	HR7	0,755	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	VK2	0,838	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
	VK3	0,800	Valid
	VK4	0,865	Valid
	VK5	0,807	Valid
	VK6	0,838	Valid
	VK8	0,746	Valid
	TM1	0,847	Valid
	TM2	0,771	Valid
	TM3	0,889	Valid
<i>Time Management (Z)</i>	TM4	0,851	Valid
	TM5	0,785	Valid
	TM6	0,798	Valid
	TM7	0,818	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan Tabel 1, setelah dilakukan pemrosesan ulang pada model baru, hasil pengujian menampilkan kalau nilai outer loading untuk tiap variabel penelitian $>0,7$. Dengan demikian, data tersebut memenuhi standar validitas. Meskipun demikian, masing-masing indikator telah memenuhi kriteria untuk penentuan validitas guna penelitian lebih lanjut. Selain nilai outer loading, validitas pula bisa ditentukan menggunakan nilai AVE. Validitas instrumen penelitian berdasarkan AVE bisa disimak di tabel yang telah disajikan yakni:

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Human Resources Information system</i>	0,631	Valid
Kinerja Karyawan	0,646	Valid
<i>Time Management</i>	0,678	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan Tabel 2 di Terakhir, hasil penelitian menampilkan kalau nilai AVE bagi setiap indikator pada variabel riset $> 0,50$. Perihal ini menampilkan kalau variabel riset telah mencukupi standar validitas.

Validitas diskriminan

Validitas diskriminasi diterima untuk menentukan perbedaan antara konstruk laten dan konstruk lainnya, seperti yang ditunjukkan oleh Kriteria Fornell-Larcker. Berikut adalah tabel yang menentukan validitas berdasarkan kriteria Fornell-Larcker:

Tabel 3. Fornel Lacrkel Criterion

	<i>Human Resources Information System</i>	Kinerja Karyawan	<i>Time Management</i>
Human Resources Information system	0,794		
Kinerja Karyawan	0,883	0,804	
Time Management	0,810	0,811	0,824

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan Tabel 3, bisa disimpulkan kalau validitas diskriminan telah mencukupi standar uji validitas, karena nilai AVE dari setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk variabel laten lainnya.

A. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna mengukur konsistensi jawaban responden pada item-item dalam kuesioner. Terdapat dua metode yang digunakan untuk memperkirakan reliabilitas: reliabilitas komposit dan alpha Cronbach. Reliabilitas komposit harus $> 0,7$, walaupun nilai di atas $0,6$ bisa diterima. Namun, nilai alpha Cronbach harus $> 0,7$, walaupun nilai di atas $0,6$ bisa diterima. Ini adalah tabel yang menampilkan nilai alpha Cronbach untuk indikator variabel riset.

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Human Resources Information system	0,858	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	Reliabel
Time Management	0,821	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan Tabel 4, semua variabel penelitian reliabel dan memenuhi standar yang berlaku, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai alpha Cronbach yang $> 0,07$. Selain itu, reliabilitas instrumen penelitian dalam analisis PLS-SEM dapat ditentukan dengan mempertimbangkan reliabilitas komposit, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Human Resources Information system	0,923	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	Reliabel
Time Management	0,936	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Tabel 5 Amati indikator di setiap variabel untuk menentukan derajat kepercayaan terhadap nilai tersebut yakni *composite reliability* > 0,7.

Hasil Analisis Data Struktural (*Inner Model*)

Inner Model Partial Least Square analysis bisa disimak lewat nilai *R-Square*, *F-Square*, serta uji *path coefficient*.

Uji *R-Square*

Nilai *R-Square* memiliki beberapa kategori: (0,75) menampilkan model yang kuat, (0,50) menampilkan model yang moderat atau sedang, dan (0,25) menampilkan model yang lemah (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji *R-Square* buat variabel-variabel pada riset ini:

Tabel 6. Uji *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,806	0,803
<i>Time Management</i>	0,656	0,653

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan tabel 6 diatas, variabel Kinerja Kayrawan mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,806, perihal ini menampilkan kalau variabel Human Resources Information system memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan 80,6% yaitu termasuk dalam kategori kuat. Kemudian pada variabel *Time Management* mempunyai nilai *R-Square* 0,656, perihal ini menampilkan kalau Human Resources Information system memberikan pengaruh terhadap minat beli sebesar 65,6% yaitu termasuk dalam kategori moderat atau sedang.

Uji *F-Square*

Pengujian model struktural (*inner model*) bisa disimak lewat nilai uji *F-Square* (*effect size*). Kriteria uji *F-Square* antara lain: nilai < 0,02 menampilkan tidak ada dampak antara variabel, Nilai 0,02 menampilkan sedikit perbedaan, 0,15 menampilkan perbedaan sedang, serta 0,35 menampilkan perbedaan signifikan antara variabel. Berikut ini adalah hasil pada uji *F-Square*:

Tabel 7. Nilai *F-Square*

<i>Human Resources Information System</i>	Kinerja Karyawan	<i>Time Management</i>
<i>Human Resources Information system</i>	0,768	1.906
Kinerja Karyawan		
<i>Time Management</i>	0,137	

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Tabel 7 menampilkan kalau dampak *Human Resources Information system* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,768 dengan begitu dapat dinyatakan kuat, *Human Resources Information system* terhadap *Time Management* memiliki pengaruh menengah kuat hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebanyak 1,906, *Time Management* pada kinerja karyawan memiliki dampak kecil, perihal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebanyak 0,137.

Uji *Goodness of Fit Model*

Pengujian ini dipakai guna mengevaluasi ketepatan ataupun mengukur kelayakan model pada riset. Adapun hasil pada pengujian *Goodness of Fit Model*.

Tabel 8. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

	Hasil	Keterangan
SRMR	0,066 < 0,10	Model Fit
d_ULS	1,002 > 0,95	Model Tidak Fit
d_G	0,869 < 0,95	Model Fit
<i>Chi-Square</i>	579,709 > 0,05	Model Fit
NFI	0,767 < 0,90	Marginal Fit
<i>Rms_Theta</i>	0,175 > 0,12	Model Tidak Fit

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Berlandaskan data dari tabel 8, menampilkan kalau nilai SRMR sebesar 0,066 menunjukkan bahwa model layak untuk diteliti karena < 0,10 yang merupakan kriteria penentuan ketepatan model. Selanjutnya, d_ULS tidak menunjukkan kecocokan model, sedangkan d_G menunjukkan kecocokan model dengan nilai 0,869 < 0,95. Chi-Square menunjukkan bahwa konstruksi model sudah tepat. Walaupun itu, NFI yang dipakai guna membandingkan model dengan kriteria mempunyai nilai 0,767 yang lebih rendah dari 0,90 yang menampilkan kalau model berada pada kategori marginal fit sebab kinerjanya menurun. Selain itu, nilai Rms_Theta sebesar 0,175 menampilkan adanya ketidaksesuaian antara model dengan data sampel, walaupun NFI mencapai 63,1% yang menampilkan bahwa model mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dari riset ini.

Uji *Path Coefficient*

Koefisien jalur dipakai guna menentukan seberapa besar dampak variabel eksogen pada variabel endogen. Bila Nilai-P < 0,05 serta Statistik-T > 1,96, hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 9. *T-Statistics (Direct Effect) dan P-Value*

	Sampel	Rata-Rata	Standar	T	P Value
--	--------	-----------	---------	---	---------

Variabel	Asli (O)	Sampel (M)	Devisi (STDEV)	Statistik	
<i>Human Resources Information system</i> → Kinerja Karyawan	0,658	0,651	0,081	8,134	0.000
<i>Human Resources Information system</i> → Time Management	0,810	0,800	0,059	13,653	0.000
Time Management → Kinerja Karyawan	0,278	0,281	0,084	3,329	0.001

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Tabel 9 menampilkan kalau tiga hipotesis semuanya menunjukkan nilai P-Value memiliki nilai $< 0,05$ serta memiliki nilai T-Statistic $> 1,96$, yakni pada *Human Resources Information system* → Kinerja Karyawan, *Human Resources Information system* → Time Management, dan Time Management → Kinerja Karyawan. Dengan demikian bisa diartikan kalau hipotesis ini berdampak serta diterima.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 10. T-Statistics (Indirect Effect) dan P-Value

Variabel	Rata-Rata		Standar		T	P Value	Kategori
	Sampel Asli (O)	Sampel (M)	Devisi (STDEV)	T Statistik			
<i>Human Resources Information system</i> → Time Manajement → Kinerja Karyawan	0,374	0,372	0,105	3,573	0,000	<i>Competitif Partial Mediation</i>	

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3, 2024

Tabel 12 menampilkan kalau satu hipotesis yakni *Human Resources Information system* → Time Manajement → Kinerja Karyawan mempunyai nilai T-Statistic $> 1,96$ serta nilai P-Value $< 0,05$. Dengan demikian bisa diartikan kalau hipotesis ini memiliki dampak diterima. Dan dikatakan kategori kompetitif partial mediation, karena nilai pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung hasilnya positif.

Hasil Pengujian Hipotesis

Data yang telah dikumpulkan sesuai dengan pedoman penggunaan aplikasi SmartPLS dengan teknik bootstrapping akan menghasilkan hipotesis dengan tingkat akurasi yang dapat diterima. Hipotesis yang terkonfirmasi dan memiliki pengaruh yang signifikan bila P-Value $< 0,05$ serta T-Statistik $> 1,96$, sedangkan hipotesis yang tidak terkonfirmasi dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan bila P-Value $> 0,05$ serta T-Statistik $< 1,96$. Adapun tabel pengujian hipotesis buat seluruh variabel dalam riset:

Tabel 13. Hasil Analisis Jalur

Hipotesis Penelitian	Hubungan	T- Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Human Resources Information system terhadap Kinerja karyawan di CV. Laksana	7,610	0.000	Berpengaruh
H2	Human Resources Information system terhadap Time Management di CV. Laksana	13,328	0.000	Berpengaruh
H3	Time Management terhadap kinerja karyawan di CV. Laksana	3,262	0.001	Berpengaruh
H4	Human Resources Information system terhadap Kinerja karyawan melalui Time Management di CV. Laksana	3,117	0.002	Berpengaruh

Sumber: Data primer telah diolah *SmartPLS 3* (2024)

Pembahasan:

Pengaruh *Human Resources Informasi System* terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang telah dilaksanakan menampilkan kalau sistem informasi SDM mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan di CV. Laksana. Analisis menunjukkan kalau nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai T-Statistic sebesar $8,134 > 1,96$, yang menampilkan kalau hipotesis riset ini diterima. HRIS memungkinkan perusahaan untuk secara akurat menampilkan dan memutar kinerja karyawan. Melalui evaluasi yang lebih mendalam dan terperinci, karyawan dapat memperoleh wawasan yang jelas, yang mendorong peningkatan kinerja. HRIS berperan dalam memastikan bahwa proses penilaian kinerja dan pemulihan dilaksanakan dengan adil dan tepat waktu. Hal ini berpotensi mengembangkan kepuasan serta motivasi karyawan, yang pada waktunya bisa berpengaruh positif pada kinerja mereka.

Penelitian oleh Manunggal dkk. (2022) menampilkan kalau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) mempunyai dampak positif pada kinerja pegawai. Riset oleh Khasman (2016) menampilkan kalau Sistem Informasi SDM mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan.

Analisis dampak sistem informasi sumber daya manusia pada manajemen waktu di CV. Laksana.

Penelitian yang sudah dilaksanakan menampilkan kalau sistem informasi SDM memiliki dampak positif serta signifikan pada manajemen waktu di CV. Laksana. Analisis menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai T-Statistic sebesar 13,653

> 1,96, yang menampilkan kalau hipotesis riset ini diterima. HRIS berfungsi guna mengotomatisasi berbagai tugas administratif, termasuk pencatatan kehadiran, pengajuan cuti, dan pengelolaan jadwal kerja. Hal ini berkontribusi pada pengurangan waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk tugas administratif, memungkinkan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada tanggung jawab utama.

Penelitian ini konsisten dengan temuan dari (Dzakir & Raflian, 2022) yang menampilkan kalau Sistem Informasi SDM mempunyai dampak pada Manajemen Waktu. Penelitian oleh Kholisa (2018) menunjukkan bahwa penerapan HRIS memiliki dampak signifikan terhadap manajemen waktu.

Analisis pengaruh manajemen waktu pada kinerja karyawan di CV. Laksana Studi yang sudah dilaksanakan menampilkan kalau Manajemen Waktu berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan di CV. Laksana. Dengan mempertimbangkan nilai P-Value $0,001 < 0,05$ serta nilai T-Statistic sebesar $3,329 > 1,96$, bisa disimpulkan kalau hipotesis penelitian ini diterima. Melalui pengelolaan waktu yang efektif, karyawan mampu menuntaskan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat serta efisien. Hal ini dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang lebih singkat, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini didasarkan pada temuan Muliati dan (Syahada & Sekarsari, 2023) yang menampilkan kalau variabel manajemen waktu mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Didukung oleh riset yang dilaksanakan oleh Roynaldi dkk. pada tahun 2018. Pengelolaan waktu mempunyai dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Analisis pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan melalui manajemen waktu di CV. Laksana.

Penelitian yang telah dilakukan menampilkan kalau sistem informasi SDM mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan melalui manajemen waktu di CV. Laksana. Analisis menampilkan kalau nilai P-Value sebesar 0,001 berada di bawah 0,05, serta nilai T-Statistic sebesar 3,299 melebihi 1,96, yang mengindikasikan kalau hipotesis riset ini bisa diterima. Dengan mengizinkan proses pengelolaan waktu kerja dan cuti, HRIS membagikan dukungan pada karyawan dengan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Menjaga keseimbangan ini sangat krusial untuk mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Temuan dalam penelitian ini didasarkan pada bukti yang diperoleh dari penelitian sebelumnya. (Novianti & Irmawati, 2023) menemukan kalau Sistem informasi berdampak positif pada kinerja karyawan lewat mediasi manajemen waktu.

SIMPULAN

Studi ini menerapkan metode pengujian Model Persamaan Struktural dengan Partial Least Square. Dengan mempertimbangkan hasil analisa erta pembahasan yang sudah disampaikan sebelumnya, kesimpulan yang bisa diambil adalah:

1. Hasil dari riset ini menyatakan kalau *Human Resources Informasi System* berpengaruh pada Kinerja Karyawan di CV. Laksana. *Human resource information system* menjadikan perusahaan untuk mengamati dan mengevaluasi kinerja karyawan secara tepat.
2. Hasil dari riset ini menyatakan kalau *Human Resources Informasi System* berdampak pada *Time Management* di CV. Laksana. Ini membantu mengurangi waktu yang dihabiskan karyawan untuk pekerjaan administratif, sehingga bisa lebih fokus pada tugas utama.
3. Hasil dari riset ini menyatakan kalau *Time Management* berdampak pada Kinerja Karyawan di CV. Laksana. Dengan mengelola waktu secara efektif, karyawan bisa menuntaskan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat serta efisien.
4. Hasil pada riset ini menyatakan kalau *Human Resources Information system* berdampak pada Kinerja karyawan melalui *Time Management* di CV. Laksana. Dengan mempermudah proses pengelolaan waktu kerja, *Human Resource information system* membantu karyawan untuk lebih baik dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. ., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Dzakir, M., & Raflian, J. (2022). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi. *Applied Business and Administration Journal*, 1(2), 10–16.
- Hamsinah. (2022). Peran Electronic Human Resource Management (E-HRM) dan Career Planning Terhadap Kinerja Pegawai Bank di Tangerang Selatan. *Jurnal Internasional Penelitian Kecerdasan Buatan*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.297>
- Hartini, R. (2020). Pengaruh Aplikasi Human Resurce Information System Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandom Indonesia TBK. *Jurnal Conference on Innovation and Application of Science and Technology*, 39–46.
- Kayguzus, & Ilhami. (2016). Dampak Penggunaan HRIS Terhadap Efisiensi Organisasi dan Kinerja Karyawan Penelitian Sektor Industri dan Perbankan di Kota Ankara dan Istanbul. *Jurnal Internasional Bisnis danManajemen*, 11(4), 14–52.

<https://doi.org/10.20472/BM.2016.4.4.002>

- Khasman, I. M. . (2016). Dampak Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terhadap Kinerja Organisasi (Efisiensi dan Efektivitas) di Rumah Sakit Swasta Yordania. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.5296/jmr.v8i3.9419>
- Kholisa, N. (2018). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1), 56–60.
- Mamun, A. ., & Islam, S. (2016). Persepsi Manajemen Terhadap Hasil Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS). *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis Dan Sosial*, 06(02), 29–37.
- Manunggal, N., Santoso, I. ., & Wicaksana, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 111–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Novianti, N., & Irmawati. (2023). Analisis Penerapan Digital Human Resource Management (e-HRM) Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. PLN (Persero) Wilayah Wonogiri. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 62–77.
- Purnawaman, N. ., Piarna, R., & Merlinda, R. (2019). Rancang Bangun Human Resource Information System Modul Time Management. *Jurnal Ilmiah Ilmu Dan Teknologi Rekayasa*, 2, 68–77. <https://doi.org/10.31962/jiitr.v2i2.2>
- Qaisar, N. (2018). Luas Adopsi HRIS dan Dampaknya Terhadap Organisasi Kkinerja Peran Moderalisasi Keahlian Staf SDM. *Jurnal Ilmu Sosial Abasyn*, 18.
- Roynaldi, M. ., Djaelani, A. ., & Khalikussabir. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 117–130.
- Syahada, R. ., & Sekarsari, L. . (2023). Relationship Between Time Management and Work Stress On Employee Performance At Bank OCBC NISP Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting Volume*, 7(1).