

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri logistik merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sektor ini memastikan kelancaran distribusi barang, menjaga stabilitas rantai pasok, dan mendukung efisiensi proses pengiriman. Pertumbuhan perdagangan domestik dan internasional, perkembangan *e-commerce*, serta meningkatnya tuntutan pelanggan terhadap layanan yang cepat dan tepat mendorong perusahaan logistik untuk melakukan transformasi di berbagai bidang, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasional maupun strategis.

Perusahaan logistik menghadapi lingkungan kerja yang dinamis, kompleks, dan sangat bergantung pada ketepatan waktu. Karyawan dituntut untuk mampu menjaga ketepatan pengiriman barang, memastikan keakuratan data, menjalin koordinasi antarbagian, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pengiriman, meningkatkan biaya operasional, dan menurunkan tingkat kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan sistem kerja dan kompetensi yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Perkembangan teknologi informasi mendorong perusahaan logistik untuk menerapkan sistem informasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Human Resource Information System* (HRIS) merupakan sistem terintegrasi yang digunakan untuk mengelola data dan aktivitas sumber daya manusia, mulai dari perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pencatatan absensi, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan karyawan. Pada industri logistik yang memiliki volume pekerjaan dan data yang besar, HRIS berperan dalam meningkatkan akurasi informasi, mempercepat proses administrasi, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih objektif dan berbasis data.

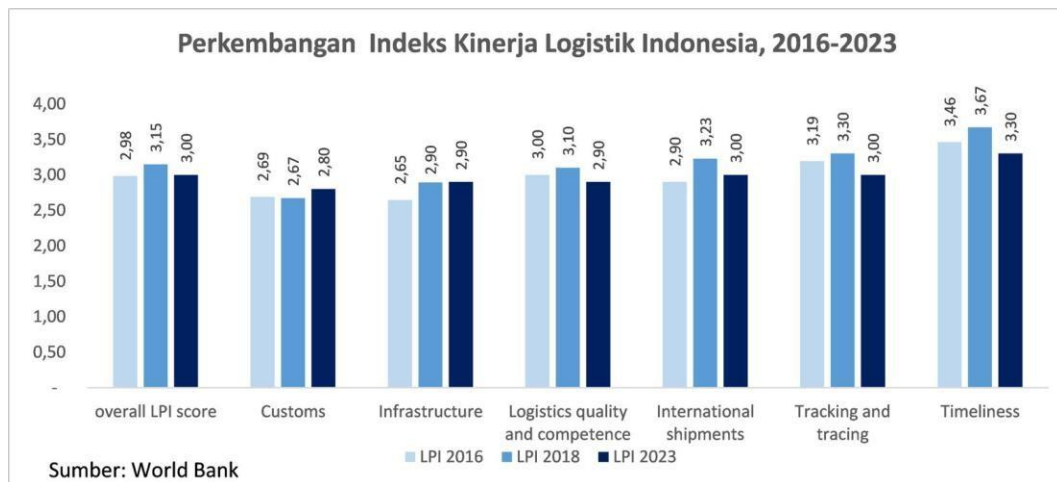
Secara yuridis, pentingnya peningkatan kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi dan pengembangan kompetensi sejalan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2012 tentang Cetak Biru Pengembangan Sistem Logistik Nasional, yang menekankan perlunya dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap teknologi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengamanatkan peningkatan kualitas tenaga kerja untuk mendukung produktivitas dan daya saing perusahaan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan melalui optimalisasi HRIS dan literasi digital tidak hanya relevan secara praktis, tetapi juga memiliki landasan yuridis yang kuat.

Menurut Hartini et al., (2021), Kinerja Karyawan merujuk pada keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang tercermin dari hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Savitri et al., (2024) dalam Penerapan *Human Resources Information System* (HRIS) telah menjadi alat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, terutama dalam proses penilaian kinerja, pemberian umpan balik, pengembangan karier, dan retensi karyawan. Implementasi HRIS memberikan dampak positif terhadap pengelolaan kinerja karyawan.

Selain HRIS, literasi digital juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Literasi digital merujuk pada kemampuan individu dalam memahami dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam industri logistik, kemampuan tersebut menjadi penting karena sebagian besar aktivitas operasional telah didukung oleh teknologi digital. Menurut Yanto (2025), literasi digital memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kemampuan menggunakan teknologi secara tepat dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya kinerja karyawan, penerapan *human resource information system* (HRIS), dan literasi digital dalam mendukung efektivitas kerja, kondisi sektor logistik perlu diperhatikan sebagai konteks penelitian ini. Industri logistik memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran distribusi barang dan aktivitas perekonomian, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan sektor logistik di Indonesia, penulis menyajikan data *Logistics Performance Index* (LPI) Indonesia periode 2016–2023 yang diterbitkan oleh World Bank.



Sumber: *World Bank*. (2023). *Logistics Performance Index (LPI) 2023*.

<https://lpi.worldbank.org>

Gambar 1. 1 Perkembangan Indeks Kinerja Logistik Indonesia Tahun 2016-2023

Berdasarkan Gambar 1.1 skor *Logistics Performance Index (LPI)* Indonesia mengalami fluktuasi selama periode 2016–2023. Skor LPI Indonesia meningkat dari 2,98 pada tahun 2016 menjadi 3,15 pada tahun 2018, namun menurun menjadi 3,00 pada tahun 2023. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sektor logistik Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan logistik, kompetensi sumber daya manusia, kemampuan pelacakan barang, dan ketepatan waktu pengiriman. Oleh karena itu, perusahaan logistik perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, kemampuan digital yang memadai, serta pemanfaatan *Human Resource Information System (HRIS)* yang efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan.

Perusahaan logistik menghadapi tantangan yang berbeda dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Perbedaan jenis layanan, cakupan wilayah,

dan segmen pasar menyebabkan setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik perusahaan logistik yang beroperasi di Jakarta, penulis menyajikan perbandingan beberapa perusahaan logistik pada Tabel 1.1:

Tabel 1. 1
Perbandingan Karakteristik Perusahaan Logistik Sejenis

No	Nama Perusahaan	Kondisi Industri Logistik
1.	Samudera Indonesia https://www.samudera.id/pt-samudera-indonesia-tbk	Perusahaan mengelola aktivitas logistik dalam skala nasional dan internasional sehingga membutuhkan sistem operasional dan pengelolaan SDM yang terintegrasi.
2.	Deliveree https://www.deliveree.com/id/tenant-kami/	Perusahaan mengandalkan teknologi digital dalam proses pemesanan, pelacakan, dan pengelolaan layanan logistik.
3.	Cipta Krida Bahari (CKB) https://www.ckb.co.id/	Perusahaan menangani layanan logistik untuk berbagai sektor industri sehingga memerlukan koordinasi operasional yang kompleks.
4.	Kamandjaja Logistic https://www.kamadjaja.com/	Perusahaan mengelola layanan pergudangan, distribusi, dan transportasi sehingga memerlukan efektivitas operasional dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
5.	PT Bimaruna Jaya https://korindo-brj.com/home/about	Perusahaan menjalankan kegiatan transportasi dan distribusi logistik yang membutuhkan ketepatan informasi, koordinasi kerja, dan pemanfaatan teknologi dalam operasionalnya.

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Perbandingan antara PT Bimaruna Jaya dengan perusahaan logistik lainnya dilakukan untuk mengetahui gambaran awal serta posisi performa karyawan di tengah industri yang penuh persaingan ketat. Langkah ini sebagai objek penelitian ini karena perusahaan tersebut beroperasi di sektor logistik, khususnya dalam bidang jasa distribusi pengiriman barang yang menuntut penting harus mencapai performa optimal, terutama pada aspek ketepatan waktu, keakuratan, serta

pemanfaatan sistem informasi dan literasi digital. Melalui perbandingan tersebut, dapat diidentifikasi apakah performa karyawan PT Bimaruna Jaya sudah bersaing atau masih ada celah yang perlu diatasi.

PT Bimaruna Jaya dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki beberapa karakteristik operasional yang sejenis dengan perusahaan *logistic* lainnya, namun menunjukkan dengan adanya perbedaan kondisi kinerja karyawan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai posisi PT Bimaruna Jaya dalam *industry logistic* serta alasan dilakukannya perbandingan dengan perusahaan sejenis.

Berdasarkan pertimbangan kesesuaian bidang usaha dan karakteristik operasional, penelitian ini memilih PT Bimaruna Jaya sebagai objek penelitian. Untuk memperkuat alasan pemilihan tersebut, peneliti juga menyajikan tabel perbandingan karakteristik beberapa perusahaan *logistic* sejenis. Perbandingan ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana posisi PT Bimaruna Jaya *relative* terhadap perusahaan lain dalam *industry* yang sama, khususnya dari aspek operasional dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat menunjukkan relevansi dan kelayakan perusahaan tersebut sebagai objek penelitian.

Sebagai bagian dari pra-survey penelitian, peneliti akan menyajikan data absensi karyawan untuk gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan PT Bimaruna Jaya. Tingkat kehadiran karyawan juga merupakan salah satu indikator yang penting dalam menilai kinerja, khususnya terkait pada kedisiplinan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, tabel berikut menyajikan rekapitulasi pada absensi

karyawan PT Bimaruna Jaya per-bulan di tahun 2025 sebagai dasar analisi awal dalam penelitian ini:

Tabel 1. 2
Rekaptulasi Tingkat Keterlambatan Pegawai PT Bimaruna Jaya Tahun 2025

No	Tingkat Keterlambatan 2025	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Tidak Pernah Terlambat	58	25%
2	Terlambat ≤ 3 kali	62	27%
3	Terlambat > 3 kali	111	48%
Total		231	100%

Sumber : Data Internal PT Bimaruna Jaya, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, PT Bimaruna Jaya Jakarta memiliki 231 pegawai pada tahun 2025. Dari jumlah tersebut, sebanyak 58 karyawan (25%) tidak pernah terlambat, 62 karyawan (27%) mengalami keterlambatan ≤ 3 kali, dan 111 karyawan (48%) mengalami keterlambatan > 3 kali. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memiliki tingkat keterlambatan yang tinggi. Tingginya jumlah karyawan yang terlambat lebih dari tiga kali menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di PT Bimaruna Jaya belum optimal. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mengurangi ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan memengaruhi pencapaian target kerja perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu juga melakukan langkah perbaikan terutama pada tingkat keterlambatan melalui penguatan pengawasan terhadap kehadiran karyawan, pemberi motivasi, serta pemanfaatan sistem *Human Resource Information System* (HRIS) untuk memantau kehadiran secara lebih efektif dan akurat. Dengan demikian, tingkat disiplin karyawan diharapkan bisa meningkat dan memberikan dampak positif pada performa karyawan secara menyeluruh

Menurut Natasha Cecilia Devigisti et al., (2025), kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja tersebut dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Dimensi-dimensi tersebut mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mencapai target yang ditetapkan, bekerja sama dalam tim, serta mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Narinawati et al (2026) menunjukkan bahwa *human resource information system* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk mengukur dan melihat kondisi awal kinerja karyawan pada PT Bimaruna Jaya Jakarta, peneliti secara acak menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan PT Bimaruna Jaya Jakarta dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.3 terlihat dibawah ini:

Tabel 1.3
Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT Bimaruna Jaya Jakarta

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	1	4	13	11	1	83	2,76
	Kualitas Kerja	2	3	17	6	2	87	2,9
	Tanggung Jawab	3	5	18	3	1	96	3,2
	Kerja Sama	5	4	15	5	1	97	3,23
	Inisiatif	1	1	15	12	1	79	2,63
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2,96
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-Rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Peneliti 2026

Dari hasil penelitian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 diatas dapat dilihat dari hasil pra-survey yang diperoleh skor rata-rata sebesar 2,96. Yang dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bimaruna Jaya Jakarta pada kategori kurang baik, namun belum optimal.

Dimensi dengan skor terendah yaitu terdapat pada bagian inisiatif dengan nilai sebesar 2,63 yang menunjukkan bahwa karyawan itu masih kurang proaktif dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa menunggu instruksi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong peningkatan kinerjanya dengan salah satunya juga melalui pemanfaatan *human resource information system* dan peningkatan pada literasi digital karyawan.

Desri et al. (2024) menemukan bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan, mempercepat proses kerja, serta mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan penelitian Sholikah et al., (2022), Permana & Hadi (2025), Metris & Priambodo (2023), dan Cahyaningtyas et al., (2021), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *human resource information system*, *digital literacy*, kompetensi SDM dan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, untuk mengetahui faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Bimaruna Jaya Jakarta, peneliti melakukan penyebaran

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	<i>Human Resource Information System (HRIS)</i>	<i>System Quality</i>	1	8	13	5	3	89	2,96
		<i>Information Quality</i>	2	4	16	6	2	88	2,93
		<i>Service Quality</i>	2	1	17	9	1	84	2,8
		<i>User Satisfaction</i>	4	6	17	2	1	100	3,33
Skor Rata-Rata Human Resource Information System									3,00
2	<i>Digital Literacy</i>	<i>Technology Usage Skills</i>	3	7	13	5	2	94	3,13
		<i>Information and Data Literacy</i>	2	6	16	4	2	92	3,06
		<i>Adaptability to New Technologies</i>	2	3	17	7	1	88	2,93
		<i>Effective Use of Digital Technology</i>	3	5	17	4	1	95	3,16
Skor Rata-Rata Digital Literacy									3,07
3	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	11	10	5	4	0	118	3,93
		Ketaatan pada Standar Kerja	13	9	5	1	2	120	4,0
		Ketaatan pada Peraturan Kerja	10	10	4	4	2	112	3,73
		Etika Kerja	10	8	8	2	2	112	3,73
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									3,84
4	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)	Pengetahuan	9	11	6	3	1	114	3,8
		Ketrampilan	7	7	10	5	1	104	3,46
		Kemampuan	5	6	11	6	2	96	3,2
Skor Rata-Rata Kompetensi SDM									3,48

Tabel 1.4 (Lanjutan)

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	8	10	3	4	97	3,23
		Lingkungan Kerja Non Fisik	10	5	11	3	1	110	3,66
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja									3,44
Skor Rata-Rata Seluruh Variabel									3,36
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-Rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Pernyataan									

Sumber : Hasil Pra-Survey di PT Bimaruna Jaya Jakarta, 2026

Berdasarkan rekapitulasi hasil pra-survei pada Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di PT Bimaruna Jaya Jakarta menunjukkan variasi penilaian pada masing-masing variabel. Variabel Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,84, diikuti oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 3,48 dan Lingkungan Kerja sebesar 3,44. Sementara itu, variabel *Digital Literacy* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,07 dan *Human Resource Information System* (HRIS) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,00.

Dibandingkan dengan variabel lainnya, *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki skor rata-rata yang relatif lebih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi sumber daya manusia di PT Bimaruna Jaya Jakarta masih belum optimal, terutama pada aspek kualitas informasi dan kualitas layanan sistem. Berdasarkan hal itu, *Human Resource Information System* (HRIS) perlu diperhatikan bagi suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai kondisi *Human Resource*

Information System (HRIS), peneliti kemudian melakukan analisis terhadap setiap dimensi HRIS berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yang disajikan pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel *Human Resource Information System* (HRIS) pada PT Bimaruna Jaya Jakarta

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	<i>System Quality</i>	1	8	13	5	3	89	2,96
2	<i>Information Quality</i>	2	4	16	6	2	88	2,93
3	<i>Service Quality</i>	2	1	17	9	1	94	2,8
4	<i>User Satisfaction</i>	4	6	17	2	1	100	3,33
Skor Rata-Rata <i>Human Resource Information System</i>								3,00

Sumber : Hasil Pra-Survey di PT Bimaruna Jaya Jakarta, 2026

Berdasarkan Tabel 1.5, yang menyajikan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Bimaruna Jaya Jakarta, menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,00, yang mengindikasikan bahwa implementasi HRIS berada dalam kategori “kurang baik”.

Namun, masih terdapat beberapa dimensi yang belum mencapai tingkat optimal, terutama dalam hal kemudahan penggunaan, akurasi data, dan ketersediaan informasi, yang memperoleh skor lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Dengan adanya hal ini semakin memperkuat hasil Tabel 1.4, yang menunjukkan bahwa HRIS merupakan salah satu variabel yang perlu ditingkatkan agar dapat lebih efektif dalam mendukung kinerja karyawan.

Menurut Kayode Abdulkareem & Mohd Ramli (2021), literasi digital mengacu pada kemampuan seseorang untuk menggunakan, memahami, dan

memanfaatkan teknologi digital guna memperoleh serta mengelola informasi secara efektif. Pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa literasi digital mencakup keterampilan teknis dalam menggunakan teknologi, pemahaman terhadap informasi digital, serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung kegiatan kerja.

Berikut ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner pra-survei mengenai variabel literasi digital di PT Bimaruna Jaya Jakarta. Data ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap kemampuan mereka dalam memahami, menggunakan, dan memanfaatkan teknologi digital, sebagaimana diukur melalui sejumlah dimensi dan indikator yang telah ditentukan sebelumnya:

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Variabel *Digital Literacy* pada PT Bimaruna Jaya Jakarta

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	<i>Technology Usage Skills</i>	3	7	13	5	2	94	3,13
2	<i>Information and Data Literacy</i>	2	6	16	4	2	96	3,06
3	<i>Adaptability to New Technologies</i>	3	3	17	7	1	88	2,93
4	<i>Effective Use of Digital Technology</i>	3	5	17	4	1	95	3,16
Skor Rata-Rata <i>Digital Literacy</i>								3,07
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-Rata = Jumlah Skor : Responden Jumlah Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Pernyataan								

Sumber : Hasil Pra-Survey di PT Bimaruna Jaya Jakarta, 2026

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel literasi digital di PT Bimaruna Jaya Jakarta, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,07, yang menunjukkan

bahwa tingkat literasi digital karyawan termasuk dalam kategori “kurang baik”. Secara keseluruhan, karyawan telah mampu menggunakan dan memahami teknologi digital untuk mendukung pekerjaan mereka, terutama dalam hal keterampilan teknis dan pemanfaatan teknologi. Namun, masih ada beberapa hal yang memerlukan perhatian lebih, terutama kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, yang belum sepenuhnya dioptimalkan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa literasi digital masih berada pada kategori kurang baik, peningkatan lebih lanjut tetap penting agar karyawan lebih responsif terhadap perubahan teknologi di tempat kerja. Aspek ini sangat penting karena kemampuan mengelola dan memanfaatkan teknologi akan memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, penerapan *Human Resources Information System* (HRIS), yang didukung oleh *digital literacy* yang memadai, dapat memungkinkan karyawan mengakses informasi dengan lebih cepat dan akurat, serta juga menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dengan demikian, kedua elemen ini berpotensi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bimaruna Jaya Jakarta.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Human Resource Information System* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan dan efektivitas kerja. Selain itu, *Digital Literacy* juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dimana kemampuan dalam memanfaatkan teknologi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan agar dapat mempelajari dampak *Human Resource*

Information System (X1) dan *Digital Literacy (X2)*, baik secara bersamaan maupun terpisah, terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bimaruna Jaya Jakarta.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih teori dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, serta menawarkan solusi praktis bagi perusahaan logistik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi HRIS dan penguatan literasi digital. Dari uraian diatas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* DAN *DIGITAL LITERACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BIMARUNA JAYA JAKARTA”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengindetifikasikan dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Human Resource Information System* dan *Digital Literacy* dalam mendorong Kinerja Karyawan PT Bimaruna Jaya yang akan menjadi bahan penelitiannya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan pada PT Bimaruna Jaya Jakarta adalah sebagai berikut:

1. *Human Resource Information System (HRIS)*
 - a. Penerapan *Human Resource Information System (HRIS)* masih belum optimal karena masih berada pada kategori kurang baik

- b. Kemudahan penggunaan sistem serta dukungan layanan HRIS belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja karyawan
- c. Keakuratan dan ketersediaan informasi juga belum maksimal dalam menunjang proses kerja

2. *Digital Literacy*

- a. Tingkat literasi digital karyawan belum sampai mencapai kategori sangat baik
- b. Pada bagian adaptasi teknologi dalam mendukung pekerjaan belum juga sepenuhnya optimal
- c. Masih terdapat beberapa variasi kemampuan digital antar karyawan

3. Kinerja Karyawan

- a. Masih rendahnya tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja
- b. Kuantitas karyawan belum begitu optimal
- c. Kualitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan karena belum mencapai pada kategori sangat baik
- d. Masih terdapat tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi sehingga mencerminkan bahwa kinerja dan kedisiplinan kerja belum optimal

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Bimaruna Jaya Jakarta

2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Digital Literacy* Karyawan di PT Bimaruna Jaya Jakarta
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan di PT Bimaruna Jaya Jakarta
4. Seberapa besar pengaruh *Human Resource Information System* dan *Digital Literacy* terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Bimaruna Jaya Jakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah, maka terbentuk tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana penerapan pada *Human Resource Information System* (HRIS) di PT Bimaruna Jaya Jakarta
2. *Digital Literacy* karyawan di PT Bimaruna Jaya Jakarta
3. Seberapa baik tingkat Kinerja Karyawan yang ada pada PT Bimaruna Jaya Jakarta
4. Besarnya pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) dan *Digital Literacy* secara simultan dan parsial pada Kinerja Karyawan di PT Bimaruna Jaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi peneliti, namun bermanfaat juga berbagai pihak yang terkait dengan penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan *Human Resorce Information System*, *Digital Literacy*, dan Kinerja Karyawan, selain itu juga untuk memperluas kajian mengenai manajemen sumber daya manusia juga dapat menjadi bahan lanjutan bagi peneliti jika ingin mengkaji topik serupa, terutama yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kajian Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi penulis, perusahaan, serta pihak lain yang terkait. Berikut kegunaanya:

1. Kegunaan Bagi Penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya yaitu mengenai pengaruh HRIS dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sebagai sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama pada perkuliahan ke dalam kondisi nyata di perusahaan.

2. Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang kondisi terkini Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), tingkat literasi digital, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan masukan bagi

para pemimpin dalam mengevaluasi dan mempertimbangkan kebijakan atau langkah strategis untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawan.

3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi atau bahan perbandingan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa, terutama yang berkaitan dengan penggunaan teknologi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.