

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan pembahasan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian dan merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian yang dilakukan permasalahan yang akan di angkat mengenai *Human Resorce Information System (HRIS)*, *Digital Literacy*, dan Kinerja Karyawan.

Grand theory dalam penelitian ini mengacu pada konsep manajemen secara umum, yang mencakup pengertian manajemen, fungsi-fungsi manajemen, serta unsur-unsur yang terdapat dalam kegiatan manajerial. *Middle theory* dalam penelitian ini berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang meliputi pengertian, fungsi, serta tujuan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Sementara itu, *applied theory* dalam penelitian ini mengkaji secara lebih spesifik mengenai konsep *human resource information system (HRIS)*, *digital literacy*, dan kinerja karyawan sebagai variabel utama yang digunakan dalam penelitian. Ketiga tingkatan teori tersebut diharapkan dapat memberikan dasar konseptual yang kuat dalam menganalisis permasalahan serta menjclaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Maka dari kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori relavan dengan permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari e-book, jurnal, karya ilmiah dan lain

sebagainya. Selain memaparkan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi yang diangkat dalam penelitian ini, penulis juga akan memaparkan teori mengenai Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam kajian pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel tersebut.

2.1.1 Manajemen

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih memberi manfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen memiliki arti yang luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajemen dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat

beberapa beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya:

Selain itu George R, (2026:4) menyatakan bahwa :

“Management is a distinct process consisting of activities of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives with the use of human beings and other resources.”

“Manajemen adalah suatu organisasi suatu proses berbeda yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut S. P. Robbins, (2025:5) Manajemen didefinisikan sebagai:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of other so their activities are completed efficiently and effectively.”

“Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja orang lain sehingga aktivitas kerja orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif.”

Menurut Daft. Richard. L (2022:5) Manajemen didefinisikan sebagai:

“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources.”

“Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses mengatur dan mengarahkan berbagai sumber daya organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Penerapan manajemen yang baik dapat membantu organisasi menjalankan kegiatan secara teratur, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam organisasi harus menerapkan dan melakukan kegiatan operasional dan kegiatan manajerial. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa baik manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi elemen dasar yang akan melekat proses manajemen yang dijadikan acuan oleh para manajer untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut S. P. Robbins, (2025:6) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)

Planning merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan penetapan tujuan organisasi serta penyusunan strategi dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, organisasi dapat menentukan arah kegiatan, mengantisipasi berbagai kemungkinan yang terjadi, dan meminimalkan risiko dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing merupakan proses mengatur dan mengelompokkan pekerjaan, membagi tugas, menetapkan tanggung jawab, serta mengalokasikan sumber daya yang dimiliki organisasi. Fungsi ini bertujuan agar setiap individu mengetahui peran dan tugasnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara terkoordinasi dan efisien.

3. *Leading* (Kepemimpinan)

Leading merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan upaya memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam fungsi ini, manajer berperan membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

4. *Controlling* (Pengendalian)

Controlling merupakan proses memantau, mengevaluasi, dan membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika ditemukan penyimpangan, maka manajer dapat melakukan tindakan korektif agar tujuan organisasi tetap dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan fungsi manajemen menurut Robbins, manajemen terdiri dari *planning, organizing, leading, dan controlling* (POLC). Keempat fungsi tersebut saling berkaitan, di mana perencanaan menentukan tujuan, pengorganisasian mengatur sumber daya, kepemimpinan mengarahkan pelaksanaan pekerjaan, dan pengendalian memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) menurut Stephen P. Robbins & Judge, (2023:37) unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu “*the six M management*” yakni *Man, Money, Material, Machine, Methods* dan *Market*.

1. Manusia (*Man*)

Man merupakan elemen paling krusial dalam manajemen karena individu berfungsi sebagai perancang, pelaksana, dan pengatur aktivitas dalam sebuah organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, elemen-elemen manajemen yang lain tidak akan dapat beroperasi dengan efektif.

2. Uang (*Money*)

Money adalah unsur yang digunakan sebagai alat pembiayaan seluruh aktivitas organisasi, seperti operasional, investasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pengelolaan keuangan yang baik sangat menentukan keberlangsungan organisasi.

3. Metode (*Method*)

Method merupakan cara atau prosedur kerja yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Metode yang tepat akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan.

4. Materials (*Material*)

Material adalah bahan atau sumber daya fisik yang digunakan dalam proses produksi atau operasional organisasi. Ketersediaan dan kualitas material berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi.

5. Mesin (*Machine*)

Machine merupakan alat atau teknologi yang digunakan untuk membantu proses kerja agar lebih cepat dan efisien. Pemanfaatan mesin dan teknologi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja.

6. Pasar (*Market*)

Market adalah sasaran atau tempat hasil produksi dan jasa organisasi dipasarkan. Tanpa pasar, aktivitas organisasi tidak akan memberikan nilai ekonomi.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*)
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan/keuangan (unsur *money*)
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*)
4. Manajemen produksi/operasi (unsur *machines*)

5. Manajemen pemasaran (unsur *market*)

Methods adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

Dari keenam unsur manajemen tersebut menunjukkan bahwa setiap unsur memainkan peran yang sangat penting dan saling terkait dalam mencapai tujuan organisasi. Unsur manusia menjadi faktor utama dari semua aktivitas, didukung oleh manajemen keuangan yang baik, metode kerja yang tepat, ketersediaan material, pemanfaatan teknologi, serta pasar sebagai sasaran akhir dari operasi organisasi. Dari keenam unsur tersebut juga berkembang berbagai bidang manajemen yang lebih spesifik berdasarkan fungsinya, sehingga memungkinkan manajemen organisasi beroperasi dengan cara yang lebih terfokus dan efektif. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengoptimalkan dan menyeimbangkan semua unsur manajemen.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama suatu organisasi.

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini lebih jelas, berikut ini beberapa pengertian MSDM menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Valentine et al., (2021:4) Menyatakan bahwa :

”Human resource management is designing formal systems in an organization to manage human talent for accomplishing organizational goals.”

“Manajemen sumber daya manusia merancang system formal dalam suatu organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.”

Sedangkan menurut Lawler, (2020:2) menyatakan bahwa :

“Human resource management is about finding, motivating, and developing the talent needed by organizations, organizations that have superior talent and superior talent management processes are more likely to have superior performance.”

“Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan menemukan, memotivasi, dan mengembangkan talenta yang dibutuhkan organisasi, organisasi yang memiliki talenta unggul dan proses manajemen talenta yang unggul cenderung memiliki kinerja yang baik.”

Sedangkan menurut Dessler & Varkkey, (2020:30) menyatakan :

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan masalah hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta keadilan.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan dalam mengelola dan memberdayakan karyawan melalui berbagai fungsi manajerial untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengorganisasi, mengembangkan, dan menjaga kualitas karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal untuk organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang memiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Dessler (2020:4) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses penentuan kebutuhan tenaga kerja secara sistematis, baik dari segi jumlah maupun kualitas, yang disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Perencanaan ini penting agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat.

2. Pengorganisasi (*Organization*)

Merupakan kegiatan menyusun struktur kerja, pembagian tugas, serta hubungan kerja antar karyawan agar setiap individu memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Merupakan upaya membimbing, memotivasi, dan mengarahkan karyawan agar bekerja secara optimal sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi. Fungsi ini menekankan peran pimpinan dalam menggerakkan sumber daya manusia.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Proses pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan telah sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Tujuannya adalah memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

7. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

8. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan Masyarakat.

9. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Pemeliharaan manajemen sumber daya manusia merupakan usaha mempertahankan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan melalui program kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja.

10. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work Terminantion*)

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, baik karena pensiun, pengunduran diri, maupun alasan lainnya, yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Secara keseluruhan, fungsi MSDM bertujuan untuk merencanakan, memperoleh, mengembangkan, mengarahkan, memberikan imbalan, memelihara, dan mengendalikan karyawan agar mampu memberikan kinerja terbaik serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.3 Human Resource Information System (HRIS)

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data dan aktivitas sumber daya manusia secara terintegrasi. HRIS berfungsi untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyajikan informasi ketenagakerjaan guna mendukung pengambilan keputusan manajerial.

HRIS mendukung berbagai fungsi manajemen SDM, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, administrasi pegawai, penggajian, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja. Melalui HRIS, pengelolaan SDM menjadi lebih terorganisir, akurat, dan efisien.

Selain sebagai alat administratif, HRIS juga berperan sebagai pendukung strategis dalam evaluasi kinerja, pengelolaan kompetensi, dan penyelarasan kebijakan SDM dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan HRIS dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2.3.1 Pengertian Human Resource Information System (HRIS)

Human Resource Information System (HRIS) adalah sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan perusahaan untuk mengelola data dan aktivitas sumber daya manusia secara terintegrasi. HRIS berperan dalam mendukung pengelolaan SDM, seperti administrasi kepegawaian, absensi, penggajian, cuti, pelatihan, dan penilaian kinerja. Melalui sistem ini, informasi dapat diakses secara lebih cepat, akurat, dan transparan, sehingga membantu meningkatkan efisiensi

kerja, memudahkan pengambilan keputusan, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Menurut Armstrong dan Taylor (2023:121) menyatakan bahwa:

“An HRIS is a computer-based system for administering HR processes and procedures (‘functionalities’). It enables the management of HR information by providing for the storage, processing and analysis of people data.”

“HRIS (*Human Resources Information System*) adalah sistem berbasis komputer untuk mengelola proses dan prosedur SDM (‘fungsionalitas’). Sistem ini memungkinkan pengelolaan informasi SDM dengan menyediakan penyimpanan, pengolahan, dan analisis data karyawan.”

Menurut Johnson et al., (2026) menyatakan bahwa :

“A Human Resource Information System (HRIS) is an information system focused on supporting an organization’s HRM functions and activities its “people” processes. A more formalized definition of a HRIS is an information system used to acquire, store, manipulate, analyze, retrieve, and distribute information regarding an organization’s human resources to support human resources and managerial decisions.”

“Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah sistem informasi yang berfokus pada mendukung fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi, serta proses "manusia"-nya. Definisi yang lebih formal dari HRIS adalah sistem informasi yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi mengenai sumber daya manusia suatu

organisasi untuk mendukung keputusan sumber daya manusia dan manajerial.”

Menurut Menant et al., (2021:2)

“A Human Resource Information System (HRIS) can be defined as a facilitating computerised system which supports information management and administrative and strategic tasks as well as decision-making by human resource departments.”

“Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dapat didefinisikan sebagai sistem terkomputerisasi yang memfasilitasi dan mendukung manajemen informasi serta tugas-tugas administratif dan strategis, serta pengambilan keputusan oleh departemen sumber daya manusia.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai human resource information system (HRIS) tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan human resource information system merupakan sistem berbasis teknologi atau komputer yang digunakan untuk mengelola, menyimpan, mengolah, menganalisis, dan mendistribusikan informasi sumber daya manusia guna mendukung pelaksanaan fungsi SDM serta pengambilan keputusan organisasi secara efektif.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Human Resource Information*

System (HRIS)

Menurut Menant et al., (2021:4-9), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi penerimaan dan penggunaan Human Resource Information System (HRIS) dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi *perceived usefulness* (persepsi kegunaan), *perceived ease of use* (persepsi kemudahan penggunaan),

social influence (pengaruh sosial), *support from management/company* (dukungan manajemen atau perusahaan), dan *facilitating conditions* (kondisi pendukung).

1. *Perceived Usefulness* (Persepsi Kegunaan)

Perceived usefulness adalah keyakinan pengguna bahwa HRIS dapat memberikan manfaat dan membantu meningkatkan efektivitas serta kinerja pekerjaan. Semakin besar manfaat yang dirasakan, semakin tinggi keinginan pengguna untuk memanfaatkan HRIS.

2. *Perceived Ease of Use* (Persepsi Kemudahan Penggunaan)

Perceived ease of use mengacu pada tingkat kemudahan HRIS untuk dipelajari, dipahami, dan digunakan. Sistem yang mudah dioperasikan akan membuat pengguna lebih nyaman dan mendorong penggunaan HRIS secara berkelanjutan.

3. *Social Influence* (Pengaruh Sosial)

Social influence merupakan pengaruh yang berasal dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi yang mendorong seseorang untuk menggunakan HRIS. Dukungan dan dorongan dari lingkungan kerja dapat meningkatkan penerimaan pengguna terhadap sistem.

4. *Support from Management/Company* (Dukungan Manajemen atau Perusahaan)

Dukungan manajemen atau perusahaan berupa penyediaan kebijakan, fasilitas, pelatihan, serta komitmen organisasi terhadap penerapan HRIS. Dukungan yang baik akan membantu pengguna memanfaatkan sistem secara optimal.

5. *Facilitating Conditions* (Kondisi Pendukung)

Facilitating conditions adalah ketersediaan sumber daya dan infrastruktur yang mendukung penggunaan HRIS, seperti perangkat komputer, jaringan internet, bantuan teknis, serta pelatihan penggunaan sistem. Kondisi pendukung yang memadai akan mempermudah implementasi HRIS dalam organisasi.

Dengan demikian, keberhasilan penggunaan HRIS dalam organisasi dipengaruhi oleh manfaat yang dirasakan pengguna, kemudahan penggunaan sistem, dukungan lingkungan kerja, dukungan manajemen, serta ketersediaan fasilitas pendukung yang memadai.

2.3.3 Dimensi dan indikator *Human Resource Information System* (HRIS)

Dalam Sancoko et al. (2022:3) menyatakan bahwa pengukuran HRIS dapat ditinjau melalui empat aspek utama, yaitu *system quality*, *information quality*, *service quality*, dan *user satisfaction*. Aspek-aspek tersebut menggambarkan kualitas sistem, kualitas informasi yang dihasilkan, kualitas layanan pendukung, serta tingkat kepuasan pengguna terhadap HRIS.

1. *System Quality* (Kualitas Sistem)

System Quality merupakan kualitas teknis dari HRIS yang menunjukkan sejauh mana sistem dapat berfungsi dengan baik, mudah digunakan, cepat diakses, serta mampu mendukung kebutuhan pengguna. Kualitas sistem yang baik akan memudahkan karyawan dalam mengoperasikan HRIS dan meningkatkan efektivitas pekerjaan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas sistem yang dimiliki HRIS, maka semakin nyaman pengguna dalam memanfaatkan sistem tersebut.

2. *Information Quality* (Kualitas Informasi)

Information Quality adalah kualitas informasi yang dihasilkan oleh HRIS, yang mencakup keakuratan, kelengkapan, relevansi, dan ketepatan waktu informasi. Informasi yang berkualitas akan membantu pengguna memperoleh data yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, HRIS harus mampu menyediakan informasi yang benar, lengkap, dan mudah dipahami oleh pengguna.

3. *Service Quality* (Kualitas Layanan)

Service Quality merupakan kualitas layanan yang diberikan untuk mendukung penggunaan HRIS, seperti bantuan teknis, pelatihan, pemeliharaan sistem, dan respons terhadap permasalahan pengguna. Kualitas layanan yang baik akan membantu pengguna mengatasi kendala yang muncul selama penggunaan HRIS sehingga sistem dapat dimanfaatkan secara optimal.

4. *User Satisfaction* (Kepuasan Pengguna)

User Satisfaction adalah tingkat kepuasan pengguna setelah menggunakan HRIS. Kepuasan ini muncul ketika sistem mampu memenuhi kebutuhan pengguna, memberikan informasi yang bermanfaat, mudah digunakan, serta didukung oleh layanan yang memadai. Semakin tinggi kepuasan pengguna, maka semakin besar kemungkinan HRIS digunakan secara berkelanjutan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa keberhasilan HRIS dapat dilihat melalui empat aspek utama, yaitu *System Quality*, *Information Quality*, *Service Quality*, dan *User Satisfaction*. Kualitas sistem yang baik, informasi yang akurat,

layanan pendukung yang memadai, serta kepuasan pengguna yang tinggi akan mendorong efektivitas penggunaan HRIS dalam organisasi.

2.4 Digital Literacy (Literasi Digital)

Digital literasi adalah kemampuan individu untuk mengakses, memahami, menilai, dan memanfaatkan teknologi serta informasi digital dengan cara yang efektif, kritis, dan bertanggung jawab di berbagai bidang, termasuk pekerjaan, pembelajaran, serta interaksi sosial. Secara akademik, digital literasi tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat digital, tetapi juga meliputi pemahaman informasi, kemampuan untuk berpikir kritis, etika dalam penggunaan teknologi, serta keahlian untuk beradaptasi dengan perubahan digital. Dalam lingkup organisasi, literasi digital membantu karyawan untuk memanfaatkan sistem digital seperti HRIS secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas hasil kerja.

2.4.1 Pengertian *Digital Literacy*

Digital Literacy dalam lingkungan organisasi dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi digital dan sistem informasi secara tepat untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan mengoperasikan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap informasi digital, kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, serta penggunaan teknologi secara bertanggung jawab dalam aktivitas kerja.

Dalam praktiknya, *digital literacy* membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaan berbasis sistem digital secara lebih efektif dan efisien. Karyawan yang

memiliki literasi digital yang baik cenderung mampu mengolah informasi dengan benar, mengurangi kesalahan kerja, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi.

Menurut Kammer dan Hays (2026:4) menyatakan bahwa:

“Digital literacy is the ability to use information and communication technologies to find, evaluate, create, and communicate information, requiring both cognitive and technical skills.”

"Literasi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi guna menemukan, mengevaluasi, menciptakan, dan mengomunikasikan informasi yang memerlukan keterampilan kognitif dan teknis."

Sedangkan menurut Pangrazio et al., (2020) menyatakan bahwa:

“Digital literacy refers to the ability to understand and use information in multiple formats from a wide variety of sources when it is presented via computers.”

"Literasi digital mengacu pada kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format yang berasal dari beragam sumber ketika informasi tersebut disajikan melalui komputer."

Sedangkan menurut Tinmaz et al., (2022:18) menyatakan bahwa:

“Digital literacy is has been defined in the current literature as the competencies and skills required for navigating a fragmented and complex information ecosystem.”

“Literasi digital didefinisikan sebagai kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menavigasi atau menggunakan ekosistem informasi yang terfragmentasi dan kompleks.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas *digital literacy* merupakan kemampuan seseorang untuk mengakses, memahami, mengevaluasi, menggunakan, menciptakan, dan mengomunikasikan informasi melalui teknologi digital secara efektif, kritis, dan bertanggung jawab dalam menghadapi berbagai sumber informasi yang kompleks.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Digital Literacy*

Menurut Audrin & Audrin (2022), terdapat beberapa faktor utama yang berkaitan dengan literasi digital. Faktor-faktor tersebut menggambarkan aspek-aspek penting yang mendukung kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi dan informasi digital secara efektif. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi:

1. *Information Literacy* (Literasi Informasi)

Kemampuan seseorang untuk mencari, menemukan, mengevaluasi, mengelola, dan menggunakan informasi digital secara efektif dan kritis. Faktor ini menjadi dasar dalam memahami informasi yang diperoleh dari internet dan media digital.

2. *Developing Digital Literacy* (Pengembangan Literasi Digital)

Kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan digital secara berkelanjutan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah. Faktor ini menekankan proses pembelajaran dan peningkatan kompetensi digital.

3. *Digital Learning* (Pembelajaran Digital)

Kemampuan memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana belajar, memperoleh pengetahuan, dan meningkatkan proses pembelajaran baik secara formal maupun informal.

4. *ICT (Information and Communication Technology)*

Kemampuan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, seperti komputer, perangkat lunak, internet, dan aplikasi digital untuk mendukung aktivitas sehari-hari maupun pekerjaan. Faktor ini merupakan fondasi teknologi dari literasi digital.

5. *Social Media* (Media Sosial)

Kemampuan menggunakan media sosial secara efektif, bertanggung jawab, dan produktif untuk berkomunikasi, berkolaborasi, berbagi informasi, dan membangun jaringan sosial maupun profesional.

6. *Twenty-First Century Digital Skills* (Keterampilan Digital Abad ke-21)

Keterampilan yang dibutuhkan di era digital modern, seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor literasi digital meliputi literasi informasi, pengembangan literasi digital, pembelajaran digital, teknologi informasi dan komunikasi (ICT), media sosial, serta keterampilan digital abad ke-21 yang berperan dalam mendukung kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif.

2.4.3 Dimensi dan Indikator *Digital Literacy*

Menurut Vuorikari et al., (2022), kompetensi digital mencakup kemampuan individu dalam menggunakan, memahami, dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk mendukung aktivitas sehari-hari, pembelajaran, maupun pekerjaan. Dalam penelitian ini, dimensi literasi digital meliputi kemampuan menggunakan teknologi digital, pemahaman terhadap informasi digital, kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

1. *Technology Usage Skills* (Kemampuan Menggunakan Teknologi Digital)

Kemampuan menggunakan teknologi digital mencerminkan keahlian seseorang dalam memanfaatkan perangkat serta aplikasi digital untuk mendukung pekerjaan. Dalam konteks literasi digital, keterampilan ini menunjukkan kemampuan dasar individu dalam mengakses serta memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk pengelolaan informasi digital.

2. *Information and Data Literacy* (Pemahaman Terhadap Informasi Digital)

Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi digital mencerminkan kecakapan seseorang dalam menggunakan perangkat dan aplikasi digital untuk mendukung pekerjaan. Dalam konteks literasi digital, keterampilan ini mencerminkan kemampuan fundamental individu dalam mengakses dan menggunakan teknologi sebagai sarana untuk pengelolaan informasi digital.

3. *Adaptability to New Technologies* (Kemampuan Beradaptasi dengan Teknologi Baru)

Kemampuan untuk beradaptasi dengan inovasi teknologi menunjukkan kesiapan seseorang dalam menyikapi kemajuan teknologi digital yang senantiasa berubah. Pemahaman literasi digital memerlukan individu untuk senantiasa belajar dan beradaptasi agar tetap dapat memanfaatkan teknologi baru secara efisien guna mendukung kinerja mereka.

4. *Effective Use of Digital Technology* (Pemanfaatan Teknologi untuk Efisiensi Kerja)

Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mencerminkan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan output, mempercepat proses kerja, dan memudahkan penyelesaian tugas. Dalam literasi digital, teknologi dianggap sebagai alat strategis untuk mendukung efektivitas di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa literasi digital mencakup kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital, memahami informasi digital, beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru, serta memanfaatkan teknologi secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ataupun pegawai merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa factor

untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang. Kinerja seorang karyawan juga merupakan hal yang penting dikarenakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja dari karyawan atau pegawainya memenuhi target. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Angela dan Agoes Ganesha (2021:297) menyatakan bahwa:

"Work performance is the quantity and or quality of the work of an individual or group within the organization in carrying out main tasks and functions that are guided by norms, standard operating procedures, criteria and measures that have been set or are applicable in the organization."

“Kinerja kerja adalah kuantitas dan/atau kualitas hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur (SOP), kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.”

Sedangkan Menurut Peeters et al., (2021:18) menyatakan bahwa:

"Task performance refers to the proficiency with which a worker performs the tasks central to their function and includes, among other elements, the quantity and the quality of their efforts."

"Kinerja tugas mengacu pada tingkat kemahiran seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas utama yang menjadi inti pekerjaannya, yang mencakup kuantitas dan kualitas usaha atau hasil kerjanya."

Menurut Fragoso et al., (2022) menyatakan bahwa:

"An individual's ability to carry out main tasks, demonstrate work behavior that supports the organization, and avoid behavior that can harm the organization."

"Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas utama, menunjukkan perilaku kerja yang mendukung organisasi, serta menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi."

Berdasarkan dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat dikatakan bahwan kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan seorang karyawan/pegawai, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggungjawab dan mampu mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Yusran et al., (2021:363) yaitu:

1. Ability (Kemampuan)

Kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang relevan dengan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta mampu beradaptasi dengan

berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

2. *Work Motivation* (Motivasi Kerja)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kerja.

3. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan rasa tanggung jawab, dedikasi, dan kesediaan untuk memberikan usaha terbaik bagi organisasi.

4. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan saat bekerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, dan keamanan kerja, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan dengan rekan kerja, atasan, serta suasana kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan Yusran et al., (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi kerja (*work motivation*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan lingkungan kerja (*work environment*). Kemampuan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, motivasi mendorong semangat kerja, komitmen organisasi meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas. Keempat faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah untuk mengukur bagaimana kondisi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Natasha Cecilia Deviagisti et al., (2025) kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. *Quantity of Work* (Kuantitas kerja)

Quantity of Work (Kuantitas kerja) merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan secara efektif dan efisien. Indikator pada kuantitas kerja yakni:

a. *Speed* (Kecepatan)

b. *Ability* (Kemampuan)

2. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Quality of Work (Kualitas Kerja) merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan, baik dari segi ketelitian, ketepatan, maupun hasil yang dicapai. Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator dari kualitas kerja meliputi:

- a. *Neatness* (Kerapihan)
- b. *Accuracy* (Akurasi)

3. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Responsibility (Tanggung Jawab) merupakan kesediaan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas serta menerima konsekuensi atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Tanggung jawab menunjukkan tingkat kesadaran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat, sesuai prosedur, dan mencapai hasil yang diharapkan Perusahaan. Indikator pada *responsibility* yakni:

- a. *Decision Making* (Pengambilan Keputusan)
- b. *Work Results* (Hasil Kerja)

5. *Cooperation* (Kerja sama)

Cooperation (Kerja sama) merupakan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun pihak lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kerja sama menunjukkan sejauh mana karyawan mampu berkontribusi, berkoordinasi, dan mendukung anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator pada kerja sama yakni:

- a. *Collaboration* (Kolaborasi)

b. *Solidarity* (Solidaritas)

5. *Initiative* (Inisiatif)

Initiative (Inisiatif) merupakan kemampuan karyawan untuk bertindak secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi atau perintah dari atasan. Inisiatif menunjukkan tingkat kreativitas, kepedulian, dan keaktifan karyawan dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan kerja. Indikator pada inisiatif yakni:

a. *Ability to Solve Problems Without Orders* (Kemampuan Menyelesaikan Masalah Tanpa Perintah)

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kelima dimensi tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *human resource information system* (HRIS) dan *digital literacy* (literasi digital) yang berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ololade et al., (2023) <i>Bolstering the Role of Human Resource Information System on Employees' Behavioural Outcomes of Selected Manufacturing Firms in Nigeria.</i> https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12785	HRIS berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan manufaktur.	Sama-sama meneliti HRIS dan kinerja karyawan	Objek manufaktur Nigeria, sedangkan penelitian saya perusahaan logistik
2.	Peeters et al., (2021) <i>Exploring the Nature and Antecedents of Employee Energetic Well-Being at Work and Job Performance Profiles</i> https://doi.org/10.3390/su13137424	<i>Employee well-being</i> berpengaruh terhadap peningkatan job performance	Sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variable utama	Focus pada <i>well-being</i> , bukan HRIS dan <i>digital literacy</i>
3.	Permana & Hadi (2025) <i>The Effect of HRIS on Employee Performance</i> https://doi.org/10.26740/jdbim.v4i2.71913	HRIS berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan HRIS dan kinerja karyawan	Objek penelitian industry otomotif bukan logistic

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	AP Trisnawati (2024) Pengaruh <i>human resource information system</i> terhadap <i>employee performance</i> dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel moderasi https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p169-183	Hasil penelitian bahwa sebageian besar dimensi HRIS (mis. <i>performance expectancy</i>, <i>facilitating conditions</i>) berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan namun moderasi <i>employee engagement</i> tidak signifikan	Sama-sama meneliti variabel HRIS dan kinerja karyawan sebagai hubungan utama	Penelitian ini dilakukan menggunakan moderator <i>employee engagement</i> sedangkan penelitian saya tidak
5.	Rajawat & Sharma (2022) <i>Statistical Analysis and Significance of Information and Communication Technology based Improved Human Resource Information System (HRIS) in HR Performance for Banking and Financial Systems</i> https://ijisae.org/index.php/IJISAE/article/view/2287	HRIS berbasis ICT meningkatkan performa SDM dan efisiensi organisasi	Sama-sama membahas mengenai HRIS dan kinerja	Objek perbankan dan keuangan
6.	Kundi & Alharbi (2022) <i>Revisiting the Impact</i>	Literasi digital berpengaruh signifikan terhadap	Sama-sama meneliti <i>digital literacy</i> dan kinerja	Penelitian ini membahas objek tenaga kesehatan

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>of Digital Literacy on the Healthcare Employee's Performance</i> https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS4.7386	performa pegawai sektor kesehatan	dan kinerja	sedangkan penelitian saya pada <i>logistic</i>
7.	Hakim et al. (2022) Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5367	HRIS dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneli variable HRIS dan kinerja karyawan	Penelitian ini menambahkan variable kepuasan kerja dan penelitian ini objeknya pada textile
8.	Jannah & Nugroho (2022) <i>The Role of Communication Technology Toward Employee Performance.</i> https://doi.org/10.32764/income.v2i1.2873	Teknologi komunikasi membantu meningkatkan kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai teknologi dan kinerja karyawan	Tidak menggunakan variable HRIS maupun <i>digital literacy</i> secara langsung
9.	Nguyen (2025) <i>Research on Factors Influencing the Employees' Digital Transformation Engagement and Job Performance in Logistics Companies.</i> https://doi.org/10.1177/21582440251353391	Keterlibatan karyawan dalam tranformasi digital berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> pada Perusahaan <i>logistic</i>	Sama-sama membahas aspek digital dan kinerja karyawan pada Perusahaan <i>logistic</i>	Tidak menggunakan variable HRIS dan digital literacy secara spesifik

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	Jiang, Wang, Li, & Liu (2022) <i>How Smart Technology Affects the Well-Being and Supportive Learning Performance of Logistics Employees</i> https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.768440	Teknologi pintar (<i>smart technology</i>) meningkatkan <i>learning performance</i> dan efektivitas kerja karyawan <i>logistic</i>	Sama-sama membahas teknologi digital dan kinerja karyawan <i>logistic</i>	Fokus pada <i>smart technology</i> dan <i>well-being</i> , bukan HRIS dan <i>digital literacy</i>
11.	Hutagalung et al. (2024) <i>The Impact of System Digitalization and Logistics Transformation on Employee Performance with Technological Competence as a Moderating Variable at PT. Defour Naga Jaya</i> https://doi.org/10.21009/JOBBE.008.2.03	<i>System Digitalization</i> dan <i>Logistics Transformation</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> .	Sama-sama membahas teknologi digital/digital sistem dalam kinerja karyawan.	Tidak menggunakan variabel HRIS
12.	Azka Rahma Pradipta, Dikdik Purwadisastra & Mugi Puspita (2025) <i>Pengaruh Human Resource Information System (HRIS) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan begitu juga dengan disiplin kerja.	Meneliti variabel pengaruh HRIS terhadap karyawan sebagai variabel utama	Tidak meneliti variabel disiplin kerja. Penelitian dilaksanakan pada PT Len Industri (Persero)

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan pada Divisi <i>Project Deployment Center</i> PT Len Industri (Persero) https://doi.org/10.37278/insearch.v24i1.1299	HRIS membantu dalam penyediaan data serta juga mempercepat proses kerja dan meningkatkan kinerja karyawan		
13.	Suryono, I., & Anggraini, E. (2025) <i>The influence of communication, work environment, and digital literacy on employee performance at PT Dua Kuda Indonesia Jakarta.</i> https://doi.org/10.31538/ijse.v9i2.9821	Komunikasi, lingkungan kerja, dan <i>digital literacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> .	Sama-sama menggunakan variabel <i>digital literacy</i> dan Kinerja Karyawan.	Tidak menggunakan variabel HRIS dan menambahkan variabel komunikasi serta lingkungan kerja.
14.	Afifah, I. N., & Sary, F. P. (2020). <i>The influence of Human Resource Information System (HRIS) effectiveness on employees' performance at Brankas.</i> https://doi.org/10.33369/jeml.v1i2.11694	HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas HRIS memberikan pengaruh sebesar 45,8% terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel HRIS dan kinerja karyawan.	Penelitian ini tidak menambahkan variabel digital literacy.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	Muddapu Raja et al. (2025) <i>Does Human Resource Information System Influence Performance Management</i> https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2438862	HRIS meningkatkan efektivitas <i>performance management</i> dan produktivitas SDM	Sama-sama menggunakan HRIS sebagai variable utama	Penelitian ini fokus pada <i>performance management</i> bukan <i>digital literacy</i>
16.	Sahrazad et al. (2022) Peran Literasi Digital dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta https://doi.org/10.5281/zenodo.7267050	Variabel literasi digital dengan motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang berarti mendukung kinerja karyawan	Meneliti variabel literasi digital yang berhubungan dengan kinerja kerja/ produktivitas	Meneliti literasi dan motivasi, tidak hanya literasi digital sebagai factor tunggal
17.	Sibarokah & Adji (2022) Pengaruh Teknologi <i>Human Resource Information System</i> (HRIS) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama Pos Bandung https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1762	Hasil penelitian menunjukkan pendekatan deskriptif kuantitatif dan menemukan bahwa teknologi HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. HRIS mempercepat akses informasi	Fokus pada human resource information system (HRIS) yang meningkatkan kinerja karyawan	Penelitian ini tidak memasukkan variabel literasi digital dan lebih sederhana ataupun relatif

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan pengelolaan tugas		
18.	Ateeq et al., (2025) <i>Influence of human resource information systems on employee performance within the Ministry of Communications and Transportation in the Kingdom of Bahrain</i> https://doi.org/10.3389/fcomm.2025.1644487	HRIS berpengaruh positif terhadap employee performance melalui peningkatan kualitas informasi dan efisiensi kerja	Penelitian sama-sama meneliti mengenai HRIS dan kinerja karyawan	Objek sektor transportasi pemerintahan Bahrain
19.	Hikmawan, T., & Santoso, B. (2020) <i>Human resources information system to improve employee performance.</i> https://doi.org/10.31933/DIJMS.v1i4.194	HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan.	Penelitian saya menambahkan variabel literasi digital sedangkan penelitian ini tidak.
20.	Abas, M. K. M., Yahaya, R. A., & Din, M. S. F. (2019). <i>Digital literacy and its relationship with employee performance in the 4IR</i> https://doi.org/10.24191/jibe.v4i2.14312	Literasi digital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini hanya menggunakan variabel literasi digital pada industri minyak dan gas, sedangkan penelitian saya menggunakan HRIS dan literasi digital pada perusahaan logistik.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	Ermawati et al., (2024) Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330	Kompetensi digital, HRIS, dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi digital dan penerapan HRIS, maka semakin tinggi kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel HRIS, <i>digital competence/digital literacy</i> dan kinerja karyawan	Objek penelitian ini Adalah ASN/pegawai pemerintah sedangkan penelitian saya dilakukan pada karyawan <i>logistic</i> PT Bimaruna Jaya Jakarta

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel *human resource information system* (HRIS) dan *digital literacy* sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Persamaan dengan penelitian terdahulu diatas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan ada beberapa variabel yang berbeda.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan apa yang ada pada suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa

telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang *human resource information system* (HRIS) dan *digital literacy* dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan berikutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.7.1 Pengaruh *Human Resource Information System* (HRIS) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Human Resource Information System (HRIS) merupakan sistem berbasis teknologi yang dirancang untuk mengelola data dan operasional sumber daya manusia secara komprehensif. Implementasi HRIS berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan data yang cepat, akurat, dan mudah diakses, sehingga membuat alur kerja menjadi lebih efektif dan terstruktur.

Dengan bantuan HRIS, karyawan dapat menangani tugas administratif dengan lebih lancar, meminimalkan kesalahan operasional, dan menghemat waktu, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan kerja. Selain itu, HRIS memudahkan manajemen dalam memantau dan mengevaluasi kinerja secara objektif, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan disiplin dan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, HRIS memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ololade et al., (2023) implementasi *human resource information system* (HRIS) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menjelaskan bahwa penggunaan HRIS yang optimal memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan

mereka dengan lebih efisien dan akurat, sambil memfasilitasi pengawasan terstruktur dan penilaian kinerja. Melalui HRIS, data karyawan menjadi lebih terintegrasi dan mudah diakses, sehingga menghasilkan alur kerja yang lebih lancar dan peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu dinyatakan HRIS merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

2.7.2 Pengaruh *Digital Literacy* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Literasi digital merupakan kemampuan karyawan untuk memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi digital guna mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka. Tingkat literasi digital yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang melibatkan teknologi dengan lebih cepat, akurat, dan efektif.

Karyawan yang memiliki literasi digital yang memadai lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja. Oleh karena itu, literasi digital memainkan peran krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang bergantung pada sistem dan teknologi digital.

Oleh karena itu, literasi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Dahman et al., (2023), digital literacy itu berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi

dalam kemampuan literasi digital karyawan semakin pula optimal dalam hasil kerja yang dicapai.

2.7.3 Pengaruh *Human Resorce Information System (HRIS)* dan *Digital*

Literacy Terhadap Kinerja Karyawan

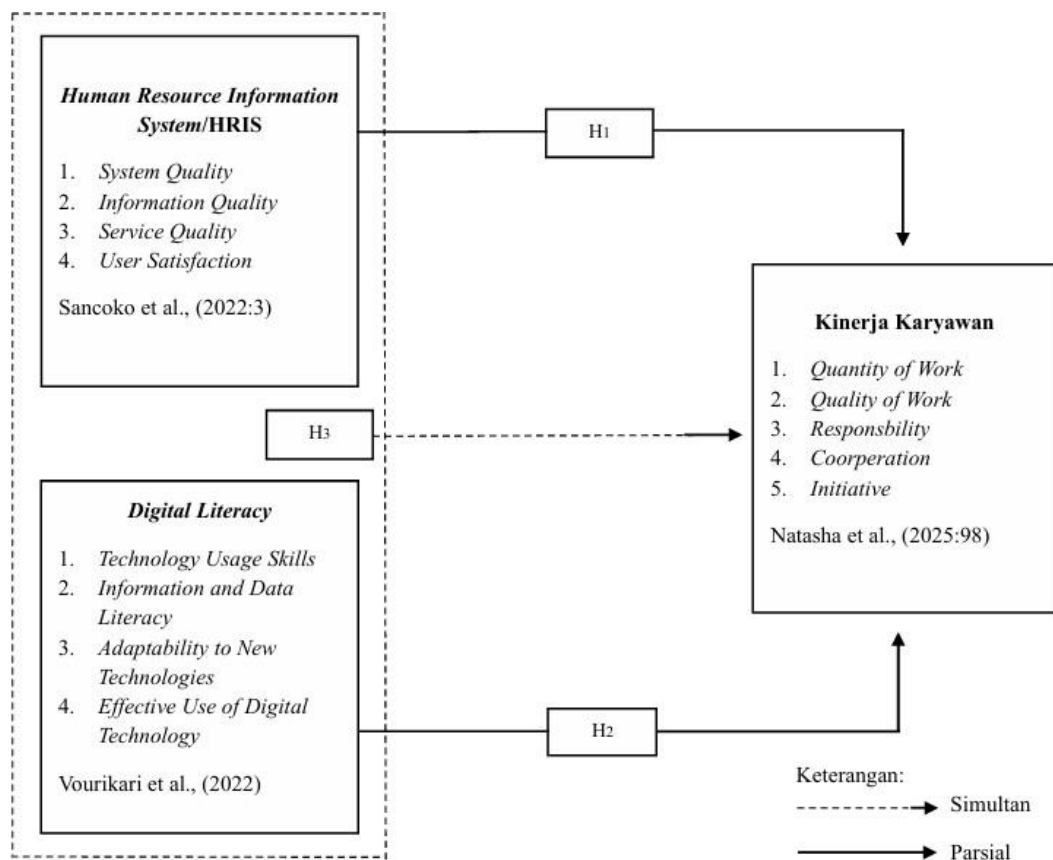
Kinerja karyawan menurut Islamiyah et al., (2021) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan sebuah tugasnya berdasarkan pada standar organisasi untuk mencerminkan bahwa kemampuan karyawan bisa memenuhi target kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Human Resorce Information System (HRIS) dan *digital literacy* merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena keduanya secara langsung berkontribusi dalam mendukung proses kerja karyawan. HRIS menyediakan sistem dan informasi data kerja yang jelas, sementara literasi digital menentukan kemampuan karyawan untuk memahami dan mengoptimalkan penggunaan sistem secara efektif. Tanpa literasi digital yang memadai, implementasi HRIS tidak dapat berjalan optimal dan berisiko mengurangi efisiensi kerja.

Penerapan HRIS yang didukung oleh tingkat literasi digital yang baik mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui akses mudah ke informasi, akurasi data, dan penyelesaian tugas yang efektif. Kombinasi keduanya menghasilkan alur kerja yang lebih terorganisir, mengurangi kesalahan operasional, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, HRIS dan literasi digital merupakan komponen penting di perusahaan karena bersama-sama memiliki dampak positif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.8 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang di anut masing-masing ilmuan. Baik itu tentang hakikat apa yang dipelajari, objek yang diamati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh *human resource information system* (HRIS) dan *digital literacy* terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

H1 = Ololade et al., (2023), Permana & Hadi (2024), dan Rajawat & Sharma (2022)

H2 = Nguyen (2025), Jiang et al., (2022), dan Hutagalung et al. (2024)

H3 = Ateeq et al., (2025), Suryono, I., & Anggraini, E. (2025) dan Ermawati et al., (2024)

2.9 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono, (2023:99) adalah langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh *Human Resource Information System (HRIS)* dan *Digital Literacy* terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis secara parsial

a. Terdapat pengaruh *Human Resource Information System* terhadap Kinerja Karyawan

a. Terdapat pengaruh *Digital Literacy* terhadap Kinerja Karyawan