

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini berfungsi sebagai landasan teori yang mengaitkan berbagai konsep dan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Melalui kajian pustaka, penelitian ini membahas hubungan antarvariabel yang terdiri atas Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

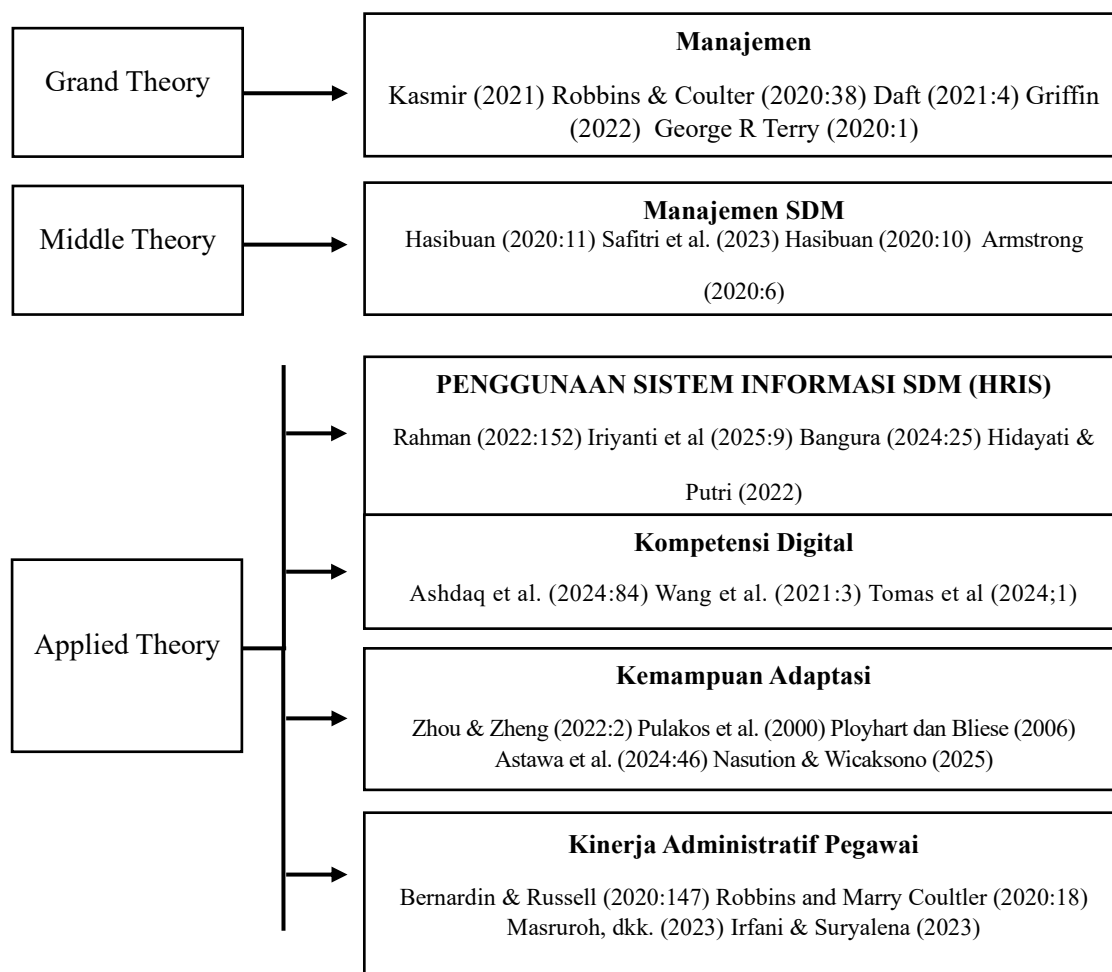
Dengan adanya kajian pustaka yang tersusun secara sistematis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara teori dan variabel yang diteliti sebagai dasar dalam menjawab permasalahan penelitian.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber pustaka, baik berupa buku maupun jurnal ilmiah yang relevan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Pada subbab ini, teori-teori yang digunakan dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai referensi dan pendukung dalam penyusunan kerangka penelitian. Judul penelitian yang diangkat adalah "Pengaruh Penggunaan

Sistem Informasi SDM (*Human Resource Information System/HRIS*) dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai melalui Kemampuan Adaptasi sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Advent Bandung."

Pada bagian selanjutnya akan disajikan kerangka landasan teori yang digunakan sebagai dasar dalam membangun model penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Landasan Teori

2.1.2 Manajemen

Asal kata Manajemen adalah dari kata kerja “*to manage*” yang memiliki makna mengatur, mengelola, atau mengurus. Seiring dengan perkembangannya, manajemen dimaknai sebagai proses yang diterapkan untuk mengarahkan dan

mengoordinasikan beragam sumber daya yang dimiliki organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui implementasi manajemen yang tepat, setiap kegiatan dalam organisasi dapat dilaksanakan secara terencana, terstruktur, dan terfokus sehingga mampu meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam meraih tujuan organisasi. Selain itu, manajemen juga memegang peranan vital dalam menjamin bahwa seluruh sumber daya dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk menopang pencapaian keberhasilan organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, manajemen merupakan serangkaian proses dalam mengatur dan mengelola organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Istilah manajemen berasal dari kata *manage* yang berarti mengatur, mengendalikan, dan mengelola. Hingga saat ini belum terdapat satu definisi manajemen yang bersifat mutlak karena setiap ahli memiliki sudut pandang yang berbeda. Meskipun demikian, pada dasarnya manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, Kasmir (2021) mendefinisikan manajemen sebagai rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh Robbins & Coulter (2020:38) yang menyatakan bahwa:

"Management is the process of coordinating and integrating work activities so that they are completed efficiently and effectively through other people."

Yang berarti bahwa manajemen merupakan proses mengoordinasikan dan mengintegrasikan aktivitas kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif melalui orang lain.

Selain itu, Daft (2020:4) menyatakan bahwa:

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

Yang berarti bahwa manajemen merupakan upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi

Pendapat lain dikemukakan oleh Griffin (2022) yang menyatakan bahwa:

"Management is a set of activities, including planning and decision making, organizing, leading, and controlling, directed at an organization's resources with the aim of achieving organizational goals efficiently and effectively."

Yang berarti bahwa manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Menurut George R Terry yang dialih bahasakan oleh G. A. Ticoalu (2020:1), mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang mencakup

fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya. Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai suatu ilmu dan seni yang bersifat sistematis dalam mengatur dan mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi agar dapat memberikan manfaat serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Siagian *et al.* (2022:16) dalam mencapai tujuan organisasi atau bisnis secara optimal, selain memahami arti dan makna manajemen, para manajemen harus menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada. Selanjutnya, menurut Siagian *et al.* (2022:17) dalam melaksanakan tugasnya seorang manajer harus menerapkan lima fungsi manajemen sebagai berikut::

1. Perencanaan (*Planning*), merupakan proses penetapan tujuan organisasi dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Proses ini membantu perusahaan dalam merumuskan sasaran secara menyeluruh serta strategi yang efektif untuk mencapainya.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), bertujuan membagi kegiatan besar menjadi bagian-bagian yang lebih kecil agar pengawasan menjadi lebih mudah dan penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk setiap tugas dapat dilakukan secara tepat.
3. Penempatan (*Directing*), adalah kegiatan yang memastikan seluruh anggota organisasi bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, termasuk dalam pembagian kerja dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia

4. Pengarahan (*Actuating*), merupakan upaya untuk memastikan bahwa setiap anggota kelompok dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan yang sejalan dengan arah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi pengarahan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan sehat, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.
5. Pengawasan (*Controlling*), perlu dilaksanakan guna memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan visi, misi, dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi pengawasan dapat berperan dalam mengevaluasi kinerja dengan merujuk pada standar yang telah ditetapkan, serta melakukan perbaikan jika diperlukan

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas mengenai beberapa fungsi manajemen menunjukkan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan optimal apabila seorang manajer dapat melaksanakan fungsi manajemen dengan efektif. Proses ini dimulai dari tahapan perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, hingga pengawasan.

2.1.2.3 Unsur- Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi agar proses manajemen dapat berjalan dengan baik. Unsur-unsur ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena apabila salah satu unsur tidak berfungsi dengan optimal, maka akan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2020:50), unsur-unsur manajemen terdiri dari enam unsur utama yang dikenal dengan istilah 6M, yaitu:

Untuk lebih mendalami pemahaman terhadap unsur-unsur manajemen tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan unsur paling sentral dalam manajemen karena berperan sebagai pelaksana dan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. manusia mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan unsur yang berfungsi membiayai seluruh kegiatan organisasi. Setiap aktivitas organisasi membutuhkan dana, baik untuk operasional, remunerasi pegawai, pengadaan prasarana, maupun pengembangan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan keuangan yang prima sangat diperlukan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

3. *Material* (Material)

Materials merujuk pada bahan atau sumber daya yang dimanfaatkan dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. Bahan tersebut mencakup bahan baku, perlengkapan, maupun sarana pendukung lainnya yang diperlukan untuk memproduksi produk atau jasa. Ketersediaan bahan yang memadai akan mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin merupakan alat atau teknologi yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan agar lebih cepat, akurat, dan efisien. Kehadiran mesin atau teknologi mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mengurangi waktu dan tenaga yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan.

5. *Methods* (Metode)

Metode dipahami sebagai cara, prosedur, atau teknik yang diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemanfaatan metode yang tepat akan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Metode yang baik juga berpotensi meminimalkan kesalahan sekaligus meningkatkan kualitas hasil kerja.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan pihak yang menjadi target produk atau jasa yang dihasilkan organisasi. Keberadaan pasar sangat krusial karena menentukan tingkat penerimaan terhadap produk atau layanan yang ditawarkan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami kebutuhan dan keinginan pasar agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur manajemen terdiri atas *Man, Money, Material, Methods, dan Market* merupakan sumber daya yang saling berkaitan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengelolaan keenam unsur tersebut secara efektif dan efisien akan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berada pada posisi strategis karena berorientasi pengelolaan sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi maksimal mencapai tujuan organisasi. Lingkupnya mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan angkatan kerja agar bekerja efektif-efisien sesuai tuntutan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset pokok yang menentukan kesuksesan organisasi sebagai penggerak utama aktivitas. Dengan manajemen sumber daya manusia efektif, organisasi dapat

meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja kondusif, dan meraih tujuan secara optimal.

Menurut Michael J. Jucius dikutip oleh Hasibuan (2020:11) manajemen personalia adalah bidang manajemen yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan Masyarakat secara optimal.

Menurut Safitri *et al.* (2023) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan angkatan kerja dalam organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan demi mencapai tujuan organisasi secara efektif. Melalui pengelolaan yang prima, organisasi dapat memanfaatkan potensi serta kemampuan karyawan secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2020:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Armstrong (2020:6) yang menyatakan bahwa: "*Human resource management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations.*"

Yang berarti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola tenaga kerja, pengembangan, serta kesejahteraan karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi

2.1.3.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:21-23) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang berperan dalam mengelola sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Plannig*)

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur dan mengelompokkan seluruh sumber daya manusia melalui pembagian kerja, pendelegasian wewenang, koordinasi, dan hubungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan dan membimbing karyawan agar bersedia bekerja sama serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengendalian merupakan kegiatan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses memperoleh sumber daya manusia yang meliputi kegiatan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan intruksi karyawan sesuai dengan kebutuhan prganisasi.

6. pengembangan (*Development*)

pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa mendatang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar tetap mampu bekerja optimal dan berkelanjutan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat Hasibuan, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan. Keseluruhan fungsi tersebut saling berkaitan dalam mengelola sumber daya

manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara dasarnya, tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengembangkan potensi manusia dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi sebesar mungkin. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan menyeimbangkan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan karyawan, sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efektif dan efisien. Halsu, Hawigyo & Supriyadi (2022:5) menuliskan tujuan sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Organisasi memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan meningkat lewat program pengembangan sumber daya manusia.
3. Produktivitas dan kinerja karyawan meningkat untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Hubungan kerja antara karyawan dan organisasi menjadi harmonis.
5. Kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan tetap terjaga.
6. Tujuan organisasi didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengembangkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kompetensi,

produktivitas, serta kesejahteraan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.4 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk memanfaatkan sistem informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem Informasi Sumber Daya manusia (HRIS) berperan penting dalam membantu pengelolaan data dan informasi kepegawaian secara cepat, akurat, dan terintegrasi sehingga dapat mendukung efektifitas dan efisiensi kerja organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data dan informasi kepegawaian guna mendukung pengambilan Keputusan serta meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, *Human Resource Information System* (HRIS) diimplementasikan dalam bentuk Sistem Informasi Kepegawaian yang digunakan di Rumah Sakit Advent Bandung. Oleh karena itu, istilah Sistem Informasi Kepegawaian digunakan pada operasional variabel dan penyusunan instrumen penelitian agar sesuai dengan kondisi objek penelitian.

Menurut Rahman (2022:152) Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) atau *human resource information system* (HRIS) merupakan sistem aplikasi berbasis komputer yang digunakan untuk mengelola berbagai informasi dan aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Sistem ini berfungsi sebagai pendukung pengambilan Keputusan (*decision support system*) dengan menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan secara cepat, tepat, dan terintegrasi.

Selain itu Iriyanti *et al* (2025:9) menyatakan bahwa:

"A technology-based information system specifically designed to simplify, accelerate, and improve the quality of human resource management in organizations, shifting from manual administrative methods to a real-time integrated data system."

Berdasarkan pendapat tersebut, HRIS merupakan sistem berbasis teknologi yang mengintegrasikan pengelolaan administrasi sumber daya manusia secara real-time sehingga meningkatkan efisiensi pengelolaan kepegawaian.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bangura (2024:25) yang menyatakan bahwa:

"A system that combines information technology with HRM practices to enhance and streamline various HR processes."

HRIS memadukan teknologi dan praktik manajemen SDM untuk mengoptimalkan proses kerja di bidang kepegawaian agar lebih terstruktur dan efisien.

Sementara itu, Hidayati & Putri (2022) Sistem informasi merupakan cara-cara yang diorganisasi dalam mengumpulkan, memasukan, serta mengolah dan menyimpan informasi, serta cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengatu, mengelola, serta melaporkan informasi sedemikian sehingga suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.4.2 Tujuan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Arin & Sumanti (2025:118) Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) memiliki dua tujuan utama di dalam organisasi yaitu :

1. Tujuan utama untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai, di mana data pegawai dan aktivitas sumber daya manusia digabungkan menjadi satu

sistem. Sistem ini menerapkan strategi yang lebih berorientasi pada perencanaan tenaga kerja. Dari segi manfaat, sistem informasi sumber daya manusia ini menawarkan otomatisasi sistem penggajian serta aktivitas kinerja bagi organisasi. Melalui penerapan sistem ini, catatan waktu pegawai dimasukkan ke dalam sistem sehingga pemotongan yang sesuai serta penyesuaian pegawai lainnya tercermin secara akurat dalam perhitungan penggajian akhir.

2. Tujuan kedua sistem informasi sumber daya manusia adalah menjadikan pengelolaan sumber daya manusia lebih strategis dan terintegrasi dengan perencanaan SDM. Dengan ketersediaan data yang mudah diakses, perencanaan tenaga kerja dan pengambilan Keputusan manajerial akan lebih berbasis informasi, dibandingkan bergantung pada persepsi dan institusi manajerial semata.

2.1.4.3 Karakteristik Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora dalam bukunya manajemen sumber daya manusia yang dikutip oleh Rosadi & Purnomo (2020:4) sistem informasi sumber daya manusia harus dirancang untuk mampu menyediakan informasi yang berkualitas guna mendukung pelaksanaan fungsi manajemen dan pengambilan Keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem perlu memenuhi beberapa karakteristik agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pengguna. Adapun karakteristik sistem informasi sumber daya manusia tersebut sebagai berikut :

1. Tepat Waktu (*Timelines*)

Informasi harus tersedia pada saat dibutuhkan dan selalu diperbarui sehingga dapat mendukung proses pengambilan Keputusan secara tepat.

2. Akurat (*Accuracy*)

Informasi yang disajikan harus benar, tepat, dan dapat dipercaya sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan Keputusan.

3. Informatif (*Information Quality*)

Informasi harus jelas, mudah dipahami, serta bebas dari kesalahan yang dapat menimbulkan kesalahpahaman bagi pengguna.

4. Ringkas (*Conciseness*)

Informasi perlu disajikan secara singkat dan jelas tanpa mengurangi substansi yang dibutuhkan oleh pengguna

5. Relevan (*Relevance*)

Informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pengguna dan berkaitan dengan permasalahan yang sedang dihadapi.

6. Lengkap (*Completeness*)

Informasi harus mencakup seluruh aspek yang diperlukan sehingga dapat memberikan Gambaran yang utuh bagi pengguna.

Informasi yang tersedia harus disajikan secara lengkap dan menyeluruh sehingga pengguna memperoleh gambaran yang utuh. Selain itu, informasi tersebut perlu mencakup seluruh aspek yang relevan agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung kebutuhan pengguna.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut (Gusty *et al.*, 2020:124) dimensi itu diperlukan karena implementasi sistem informasi sumber daya manusia itu merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Indikator sistem informasi sumber daya manusia diwujudkan dalam seperangkat pertanyaan yang dapat diukur melalui beberapa dimensi sebagai berikut :

1. Kemudahan pengguna (*Ease of use*)

Kemudahan penggunaan menunjukkan tingkat kemudahan pegawai dalam memahami dan menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Sistem yang sederhana dan mudah dipahami membantu pegawai dalam menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian secara lebih mudah.

2. Kegunaan

Kecepatan akses menunjukkan kemampuan sistem dalam memberikan akses dan respons secara cepat kepada pengguna. Dimensi ini dilihat dari kecepatan akses dan kecepatan respons Sistem Informasi Kepegawaian saat digunakan.

3. Kesesuaian Fitur Sistem (*System Feature Fit*)

Fleksibilitas menunjukkan kemampuan sistem dalam menyesuaikan fungsi dengan kebutuhan pengguna. Dimensi ini dilihat dari kesesuaian fungsi sistem dengan kebutuhan pegawai serta kemampuan sistem dalam memenuhi kebutuhan kepegawaian.

Berdasarkan uraian tersebut, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dalam penelitian ini diukur melalui kemudahan penggunaan, kecepatan akses, dan fleksibilitas. Ketiga dimensi tersebut menggambarkan kemudahan penggunaan sistem, kecepatan akses dan respons, serta kemampuan sistem dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Dalam penelitian ini, HRIS diimplementasikan dalam bentuk Sistem Informasi Kepegawaian di Rumah Sakit Advent Bandung.

2.1.5 Kompetensi Digital

Perkembangan teknologi digital telah menimbulkan perubahan mendasar pada berbagai dimensi kehidupan, termasuk dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi ini menuntut setiap individu untuk mempunyai kemampuan memanfaatkan

teknologi digital secara efektif sebagai pendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kemampuan tersebut tidak semata meliputi penguasaan perangkat digital, namun juga mencakup kompetensi dalam mengakses, mengelola, mengevaluasi, serta memanfaatkan informasi secara tepat. Dengan demikian, kompetensi digital merupakan salah satu faktor strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan salah satu kemampuan yang penting dimiliki oleh individu dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat. Kemampuan ini diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif serta meningkatkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kompetensi digital menjadi aspek yang berperan penting dalam membantu sumber daya manusia beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis teknologi. Adapun beberapa pengertian kompetensi digital menurut para ahli sebagai berikut:

Ashdaq *et al.* (2024:84) kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi digital, perangkat digital, dan berbagai aplikasi berbasis teknologi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi digital menjadi salah satu kemampuan penting yang harus dimiliki sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Selanjutnya, Wang *et al.* (2021:3) menyatakan bahwa *"Digital competence is defined as a set of knowledge, skills, and attitudes that an individual must possess to effectively utilize digital technologies to*

evaluate, consume, produce learning information, and collaborate with others."

Yang berarti bahwa kompetensi digital merupakan gabungan dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam memanfaatkan teknologi digital guna mengevaluasi, mengonsumsi, menghasilkan informasi, serta bekerja sama dengan orang lain secara efektif.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Tomas *et al* (2024;1) "*Digital competence involves the confident, critical and creative use of ICT to achieve goals related to work, employability, learning, leisure, inclusion and/or participation in society."*

Yang berarti bahwa kompetensi digital melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi secara percaya diri, kritis, dan kreatif untuk mencapai berbagai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, peluang kerja, pembelajaran, waktu luang, inklusi, dan/atau partisipasi di tengah masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital adalah kemampuan komprehensif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan rasa percaya diri dalam memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, kritis, dan kreatif. Kompetensi ini sangat krusial bagi sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja serta beradaptasi secara optimal dengan lingkungan berbasis teknologi.

2.1.5.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Digital

Menurut Yadisar *et al.* (2026: 133–134) kompetensi digital pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung keberhasilan transformasi digital dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi :

1. Kepemimpinn

Kepemimpinan yang didukung tranformasi digital berperan dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi serta beradaptasi dengan sistem kerja berbasis digital.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi akan mempermudah pegawai dalam mengembangkan kompetensi digital seta menerima penggunaan teknologi baru dalam pekerjaan.

3. Infrastruktur Teknologi

Ketersediaan perangkat teknologi, sistem informasi, dan jaringan yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung pengembangan kompetensi digital pegawai.

4. Pelatihan Adaptasi terhadap Teknologi

Pelatihann yang berkelanjutan membantu pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan digital sehingga mampu menngunakan teknologi secara lebih efektif dalam melaksanakan tugas.

5. Kemampuan Adaptasi terhadap Teknologi

Kemampuan adaptasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan sistem kerja digital turut menentukan tingkat kompetensi digital yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi digital dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, infrastruktur teknologi, pelatihan adaptasi terhadap teknologi, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Kelima faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kemampuan pegawai memanfaatkan teknologi digital secara efektif di lingkungan kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi Digital

Menurut Perifanou dan Economides (2019) sebagaimana dikutip dalam Isnaini *et al.* (2024:1173), kompetensi digital mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) individu dalam mengakses, menggunakan, membuat, dan berbagi sumber daya digital serta memanfaatkan teknologi digital secara tepat dalam mendukung berbagai aktivitas dan pekerjaan:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pemahaman individu mengenai konsep, fungsi, serta pemanfaatan teknologi digital dan informasi digital dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Individu yang memiliki pengetahuan digital yang baik akan lebih mudah memahami penggunaan teknologi dan sistem informasi yang diterapkan dalam organisasi.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengoperasikan perangkat, aplikasi, serta teknologi digital untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Dimensi ini menggambarkan kapasitas praktis seseorang dalam memanfaatkan teknologi digital sebagai pendukung pelaksanaan aktivitas kerja.

3. Sikap (*Attitudes*)

Sikap merupakan pandangan dan kecenderungan individu dalam menggunakan serta memanfaatkan teknologi digital dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dimensi ini mencerminkan sikap positif individu terhadap penggunaan teknologi digital, termasuk dalam memanfaatkan perangkat digital dan Sistem Informasi Kepegawaian (HRIS) sebagai bagian dari aktivitas kerja.

Berdasarkan dimensi dan indikator yang telah di jelaskan, kompetensi digital dapat dipahami sebagai kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan peran sosial dalam penggunaan teknologi digital. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dalam mendukung efektivitas penggunaan teknologi sehingga dapat membantu pelaksanaan pekerjaan serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.6 Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi merupakan kapasitas atau penyesuaian diri seseorang secara fleksibel terhadap berbagai perubahan, tantangan, situasi, maupun lingkungan kerja yang dinamis. Dalam era digital saat ini, keterampilan ini sangat krusial bagi sumber daya manusia untuk cepat belajar, menguasai teknologi baru, serta menghadapi ketidakpastian guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi, lingkungan, maupun tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Kemampuan ini membantu seseorang untuk merespons perubahan secara positif sehingga tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Adapun beberapa pengertian kemampuan adaptasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Zhou & Zheng (2022:2), mengacu pada Pulakos *et al.* (2000) dan Ployhart dan Bliese (2006), *"work adaptability is defined as the work experience, habits, and skills that individuals use to adapt to current or changing work tasks and situations."*

Artinya, kemampuan adaptasi kerja merupakan pengalaman, kebiasaan, dan keterampilan yang digunakan individu untuk menyesuaikan diri terhadap tugas maupun situasi kerja yang sedang berlangsung ataupun yang mengalami perubahan.

Selanjutnya, menurut Astawa *et al.* (2024:46) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi kerja merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan perubahan di lingkungan kerja sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai tuntutan pekerjaan.

Menurut Nasution & Wicaksono (2025) kemampuan adaptasi (*adaptive performance*) merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kemampuan ini menunjukkan kesiapan seseorang dalam menghadapi perubahan situasi, tuntutan pekerjaan, perubahan organisasi, serta perkembangan lingkungan kerja yang dinamis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi, maupun dinamika organisasi sehingga tetap mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, mempertahankan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Adaptasi

Menurut Cooper *et al.* (2024, hlm. 565–567), kemampuan adaptasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Dukungan Organisasi Secara Praktis (*Concrete Organizational Support*)

Dukungan organisasi berupa fasilitas kerja, bantuan teknis, dan kebijakan yang mendukung membantu karyawan memahami serta menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan.

2. Dukungan Sosial (*Personal Support Network*)

Dukungan dari rekan kerja maupun lingkungan sosial dapat meningkatkan motivasi dan membantu karyawan menghadapi tekanan akibat perubahan di lingkungan kerja.

3. Ketersediaan Sumber Daya Kerja (*Work Resources*)

Ketersediaan sumber daya seperti fasilitas, informasi, dan teknologi kerja membantu karyawan beradaptasi dengan sistem maupun tuntutan pekerjaan yang baru.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja. Dukungan organisasi, dukungan sosial, serta sumber daya kerja yang memadai dapat membantu karyawan menghadapi perubahan dan mempertahankan efektivitas kerja.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kemampuan Adaptasi

Menurut (Nasution & Wicaksono, 2025:61), kemampuan adaptasi (*adaptive performance*) merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini menggunakan lima dimensi kemampuan adaptasi, yaitu sebagai berikut:

1. Adaptasi terhadap Perubahan

Kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, kebijakan organisasi, prosedur kerja, maupun perkembangan teknologi sehingga tetap mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif.

2. Kemampuan Belajar

Kemampuan individu untuk mempelajari tugas, teknologi, sistem, serta prosedur kerja baru sehingga mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Fleksibilitas Kerja

Kemampuan individu untuk menyesuaikan cara kerja, bekerja sama dengan berbagai pihak, serta merespons perubahan tuntutan pekerjaan secara cepat dan efektif.

4. Pemecahan Masalah

Kemampuan individu dalam mengidentifikasi permasalahan pekerjaan serta menemukan solusi yang tepat dan kreatif untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

5. Penyesuaian Perilaku

Kemampuan individu dalam menyesuaikan sikap dan perilaku sesuai dengan kondisi, situasi kerja, maupun tuntutan organisasi agar tetap mampu bekerja secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, kemampuan adaptasi dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan. Kemampuan tersebut tercermin melalui adaptasi terhadap perubahan, kemampuan belajar, fleksibilitas kerja, pemecahan masalah, dan penyesuaian perilaku. Kelima dimensi tersebut saling mendukung kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan serta mempertahankan efektivitas kerja.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang memiliki pengertian dalam Bahasa Inggris yaitu *performce*. Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi

suatu profesi pekerjaan dalam pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh di diantaranya dengan pengelolaan kinerja pegawai.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat kemampuan yang bervariasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Banyak pimpinan dalam organisasi atau perusahaan tidak memahami pentingnya kinerja individu terhadap kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, pihak manajemen dapat mengukur kinerja pegawai berdasarkan pencapaian masing-masing individu yang disesuaikan dengan talenta dan motivasi, mengingat kedua aspek tersebut menjadi salah satu fokus utama dalam perusahaan.

Menurut Bernardin & Russell (2020:147), mengatakan bahwa: *“performance is devinide as the record of outcomes produced on a specified job fungction or activity during time period”*.

Artinya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Robbins and Marry Coultler (2020:18) menyatakan bahwa: *“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”*.

Diterjemahkan bahwa: “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”.

Annisa (2025:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Irfani & Suryalena (2023) menjelaskan kinerja sebagai hasil yang diperoleh dari kerja keras pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan tanpa melanggar aturan atau hukum, tidak bertentangan dengan etika dan moral, serta dapat dicapai oleh individu atau sekelompok pegawai yang bekerja saling Bersama dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi atau rendah kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2020:193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka semakin cepat individu dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan kerja yang baik dan sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Yaitu sikap internal atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang, gembira, atau suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja, seperti ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh, termasuk ketaatan terhadap waktu dan kebijakan yang berlaku di organisasi atau instansi tempat karyawan tergabung.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dari dimensi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Ketiga belas indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk menentukan apakah kinerja pegawai baik atau buruk.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. John Miner dalam Mangkunagara (2022:72) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan aspek yang terkait dengan proses pekerjaan hingga hasil kerja yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan dukungan sumber daya lainnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dalam waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan usaha bersama antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan aspek yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai apabila masih terdapat pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Setiap dimensi dikembangkan menjadi beberapa indikator terkait, di mana dimensi kualitas kerja memiliki indikator keterampilan, ketelitian, dan kehandalan; dimensi kuantitas kerja mencakup ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan; dimensi kerja sama meliputi jalinan kerja dan kekompakan; dimensi tanggung jawab terdiri dari rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan serta pemanfaatan sarana prasarana; sedangkan dimensi inisiatif diindikasikan melalui kemandirian.

Indikator-indikator tersebut berfungsi mengukur pengaruh indikator terhadap dimensi dan pengaruh dimensi terhadap variabel penelitian. Indikator merupakan petunjuk atau keterangan yang menjadi acuan mencapai tujuan, sehingga penggunaan dimensi dan indikator tepat akan membantu mengukur kinerja pegawai secara komprehensif.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengambil beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan ringkasan penelitian terdahulu yang disajikan pada Tabel 2.1:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Binsar, F., Mursitama, T. N., Hamsal, M., & Rahim, R. K. (2025) <i>The Role of Digital Adoption Capability on Hospital Performance in Indonesia Moderated by Environmental Dynamism</i> Journal of Health Organization and Management, 39(1) DOI: 10.1108/JHOM-04-2024-0130	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adopsi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja rumah sakit.	- Menggunakan kompetensi digital sebagai variabel penelitian - Mengkaji kemampuan adaptasi pada tenaga kesehatan - Dilakukan pada sektor rumah sakit	- Tidak meneliti HRIS dan kinerja administratif pegawai - Objek penelitian dilakukan pada perawat
2	Sabuhari, R., Adam, M. A., Soleman, M. M., & Javid, A. W. (2022) <i>The Effect of Competence: Intellectual, Emotional, and Social on Employee Performance with Adaptability as a Mediation Variable</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi memediasi pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan.	- Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat - Menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi - Mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja	- Menggunakan kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai variabel independen. - Tidak mengkaji HRIS dan kompetensi digital. - Objek penelitian dilakukan pada industri jasa kurir

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(2), 293–305 DOI: 10.22441/jurnal_mix.2022.v12i2.009			
3	Ibrahim, I. A., Mounib, S. A., Eldesoky, E. S., Elsayed, R. S., Abou Zeid, M. A. G., & Elatroush, H. G. (2026) <i>Digital Competence and Career Adaptability Among Nurses: The Parallel Mediating Roles of Technological Self-Efficacy and Learning Agility</i> Journal of Nursing Management, 2026(1) DOI: 10.1155/jonm/7770229	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi perawat, baik secara langsung maupun melalui technological self-efficacy dan learning agility sebagai variabel mediasi.	- Menggunakan kompetensi digital sebagai variabel penelitian - Mengkaji kemampuan adaptasi pada tenaga kesehatan - Dilaksanakan pada sektor rumah sakit	- Penelitian ini menggunakan <i>technological self-efficacy</i> dan <i>learning agility</i> sebagai variabel mediasi - Tidak mengkaji penggunaan HRIS dan kinerja administratif pegawai - Objek penelitian dilakukan pada perawat
4	Kasim, F., dkk. (2025) Analisis Kompetensi SDM Administrasi Rumah Sakit dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Administratif di RS Grandmed Lubuk Pakam Jurnal Kesmas dan Gizi (JKG), 8(1), 657–664	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja administratif pegawai rumah sakit.	- Mengkaji kinerja administratif sebagai variabel terikat - Menggunakan kompetensi SDM sebagai faktor yang memengaruhi kinerja - Dilaksanakan pada sektor rumah sakit	- Penelitian ini menggunakan kompetensi SDM sebagai variabel independen tunggal - Tidak mengkaji HRIS dan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi - Objek penelitian dilakukan pada pegawai administrasi RS Grandmed Lubuk Pakam
5	Setiana, A. R., Anggarini, D. T., & Nikmah, W. (2024) <i>Adaptive HR: Balancing Technology and Humanity in Workforce Management</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berperan sebagai mediator dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan	- Membahas kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi - Mengkaji pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM	- Berfokus pada workforce management - Tidak menguji HRIS terhadap kinerja administratif - Tidak menggunakan kompetensi digital sebagai variabel penelitian

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting DOI: 10.31539/costing.v7i6.14270	tenaga kerja berbasis teknologi.		
6	Al-Dmour, R. H. (2020). <i>The Influence of HRIS Usage on Employee Performance and Mediating Effects of Employee Engagement in Five Stars Hotels in Jordan</i> International Journal of Information Systems in the Service Sector (IJISSS), 12(3) DOI: 10.4018/IJISSS.2020070101	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement juga memediasi hubungan antara HRIS dan kinerja karyawan.	- Mengkaji HRIS sebagai variabel independen - Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat - Menggunakan variabel mediasi	- Objek penelitian dilakukan pada industri perhotelan - Tidak mengkaji kompetensi digital dan kemampuan adaptasi
7	Parween, S., & Kaur, J. (2025) <i>Strategic Implications of HRIS in Optimizing Workforce Performance and Elevating Job Satisfaction: An Empirical Analysis within the IT Sector.</i> International Journal of Management (IJM), 16(3) DOI: 10.34218/IJM_16_03_025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan HRIS sebagai variabel independen - Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat - Membahas penerapan sistem informasi SDM	- Menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel penelitian - Tidak menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi - Objek penelitian dilakukan pada sektor teknologi informasi
8	Pratama, A. A., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Human Resource Information System (HRIS) terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan HRIS mampu meningkatkan efektivitas kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.	-Memiliki persamaan variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai	-Peneliti tidak meneliti variabel Kompetensi Digital dan Kemampuan Adaptasi. -Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Riset Manajemen dan Bisnis DOI: https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.3456			
9	Azmi, L. A., Gunawan, A., & Febriyansyah, H. (2025) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kemampuan Beradaptasi Jurnal Riset Manajemen dan Inovasi Entrepreneurship DOI: 10.71282/jurmie.v2i8.797	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi - Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat - Menggunakan kompetensi sebagai variabel independen	- Menggunakan kompetensi kerja secara umum - Tidak mengkaji HRIS dan kompetensi digital - Objek penelitian bukan sektor rumah sakit
10	Mardiananingrum, S., Larassaty, A. L., Boyas, J. R., & Sholikhah, A. (2025) <i>Digital Competence dan Knowledge Sharing terhadap Individual Performance di RS Rahman Rahim Sukodono</i> Jurnal E-Bis, 9(1), 487–500. DOI: 10.37339/e-bis.v9i1.2437	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan knowledge sharing secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual performance pegawai rumah sakit.	- Menggunakan kompetensi digital sebagai variabel independen - Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat - Dilaksanakan pada sektor rumah sakit	- Menambahkan knowledge sharing sebagai variabel independen - Tidak melibatkan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi
11	Putri, E. A. D., Prabowo, H., & Setyorini, N. (2025) Pengaruh Kompetensi dan Adaptabilitas terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan adaptabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui <i>self-efficacy</i> sebagai variabel intervening.	- Mengkaji kemampuan adaptasi dan kinerja karyawan - Menggunakan kompetensi sebagai variabel penelitian	- Kemampuan adaptasi tidak ditempatkan sebagai variabel mediasi - Tidak mengkaji HRIS sebagai variabel penelitian

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan DOI: 10.69714/3cf61806			
12	Nawawi, S., Ingsih, K., Riyanto, F., Sari, R. A. A. R. P., & Sartika, M. (2025) <i>Does Digital Competence Improve Employee Performance? The Role of Smart Digital Services Mediation in the Public Sector.</i> Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 11(1). DOI: 10.33633/jpeb.v11i1.15497	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pemberdayaan psikologis mampu memediasi hubungan kompetensi digital dengan kinerja pegawai.	- Menggunakan kompetensi digital sebagai variabel independen - Mengkaji kinerja pegawai sebagai variabel terikat - Menggunakan variabel mediasi	- Dilaksanakan pada sektor pemerintahan. - Tidak mengkaji kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi
13	Ubaidillah, H. (2024) Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Dampak Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat, 1(2) DOI: 10.47134/jpem.v1i2.248	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi SDM (HRIS), kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	- Menggunakan Sistem Informasi SDM (HRIS) sebagai variabel independen. - Menggunakan kompetensi sebagai variabel independen. - Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat.	- Menggunakan kompetensi secara umum, bukan kompetensi digital. - Menambahkan disiplin kerja sebagai variabel independen. - Tidak menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi.
14	Ermawati, N. M., Widnyani, I. A. P. S., & Kartika, I. M. (2024) Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia (HRIS), dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	- Menggunakan HRIS sebagai variabel independen. - Menggunakan kompetensi digital sebagai variabel independen. - Mengkaji kinerja pegawai sebagai variabel terikat.	- Menambahkan integritas sebagai variabel independen. - Tidak menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi.

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung Jurnal Ilmiah Global Education, 5(3) DOI: 10.55681/jige.v5i3.3330	pegawai, baik secara parsial maupun simultan.		
15	Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., & Halawa, R. L. (2024) Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 4(1) DOI: https://doi.org/10.51622/jispol.v4i1.2386	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi dan konsistensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	-Memiliki persamaan variabel Kemampuan Adaptasi dan Kinerja Pegawai.	-Peneliti tidak meneliti variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Digital.
16	Hasan, I., & Ghofar, A. (2025). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Digitalisasi, Kompetensi Digital dan Pemanfaatan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Siak Pusako. Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING). DOI: https://doi.org/10.31539/xp2a7n54	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis digitalisasi, kompetensi digital, dan pemanfaatan AI berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Memiliki persamaan variabel: Kompetensi Digital dan Kinerja Pegawai.	Peneliti tidak meneliti variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi.
17	Sembiring, M., Harsya, R. M. K., Kune, D., Kristanti, D. A., & Nuralam (2026). <i>Technology Adaptability as a Moderating Variable of the Influence</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan	-Memiliki persamaan variabel Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Pegawai.	-Kemampuan adaptasi digunakan sebagai variabel moderasi, bukan mediasi.

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>of Digital Competence on Work Motivation on Employee Performance.</i> Jurnal Ilmiah Edunomika. DOI: https://doi.org/10.29040/jie.v10i1.19563	adaptasi teknologi memperkuat hubungan tersebut.		
18	Ahmad Hariri, Wilda Wahyuni, & Agus Rochmat (2025) Kesiapan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit dalam Menghadapi Transformasi Digital Layanan Kesehatan Jurnal Ners DOI: 10.31004/jn.v9i3.45936	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital, dukungan organisasi, dan sikap terhadap transformasi digital meningkatkan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan.	- Membahas kemampuan beradaptasi terhadap perubahan digital - Dilaksanakan pada sektor rumah sakit	- Menggunakan kesiapan transformasi digital sebagai variabel terikat - Tidak menguji kinerja pegawai secara langsung
19	Sribarokah, P., & Adji, W. H. (2024). Pengaruh Teknologi <i>Human Resource Information System</i> (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang Utama Pos Bandung. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8(2). DOI: https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1762	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai.	Memiliki persamaan variabel: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.	Peneliti tidak meneliti variabel Kompetensi Digital dan Kemampuan Adaptasi.
20	Angelina Purnamasari Tanoeisan, Cicilia Windyaningsih, & Grace Rumengan (2025) Analisis Pengaruh Penerapan SIMRS dan Kompetensi Digital Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Instalasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIMRS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi digital juga	- Mengkaji sistem informasi rumah sakit (SIMRS/HRIS). - Mengkaji kinerja sebagai variabel terikat - Dilaksanakan pada sektor rumah sakit	- Menggunakan SIMRS, bukan HRIS secara umum - Tidak menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi

No	Nama, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Rawat Inap di RS Bhayangkara TK III Manado Jurnal Kesehatan Afinitas.	memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja.		
21	Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman. (2024). Pengaruh dan Tantangan dalam Penggunaan Aplikasi <i>Human Resource Information System</i> (HRIS) terhadap Produktivitas Pegawai. Journal of Management Branding, 1(1). DOI: https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.5	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai serta mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.	-Memiliki persamaan variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kinerja pegawai	-Peneliti tidak meneliti variabel Kompetensi Digital dan Kemampuan Adaptasi
22	Ashdaq, M., Bahri, A. A., Kasim, I., & Mandasari, N. F. (2024). Kompetensi Digital dan Fasilitas Berbasis Digital Pengaruhnya terhadap Kinerja SDM pada Organisasi Publik.	Kompetensi digital memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM organisasi publik.	-Menggunakan kompetensi digital sebagai variabel independen -Mengkaji kinerja SDM sebagai variabel terikat -Berkonsentrasi pada pemanfaatan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja SDM	-Tidak mengkaji Sistem Informasi SDM (HRIS) sebagai variabel penelitian -Tidak menggunakan kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi
23	Zhang <i>et al.</i> (2026). <i>Employee Digital Competence, Financial Technology, and Enhancement of Employee Performance in Enterprises</i> . Finance Research Letters. DOI: https://doi.org/10.1016/j.frl.2026.109993	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan teknologi keuangan menjadi mediator hubungan tersebut.	-Memiliki persamaan variabel Kompetensi Digital dan Kinerja Pegawai	-Peneliti tidak meneliti variabel Sistem Informasi SDM dan Kemampuan Adaptasi

Berdasarkan Tabel 2.1, penelitian terdahulu menunjukkan adanya persamaan dan perbedaan dalam aspek judul, variabel yang dikaji, objek penelitian, serta pendekatan analisis yang digunakan. Studi-studi sebelumnya berperan penting sebagai referensi dalam memperkaya landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Berbagai penelitian telah menyoroti pengaruh penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), kompetensi digital, dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengacu pada temuan-temuan penelitian terdahulu untuk memperkuat perumusan hipotesis yang diajukan. Penelitian ini juga berupaya mengisi celah penelitian yang masih terbatas, khususnya dengan mengkaji peran kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan kompetensi digital terhadap kinerja administratif pegawai dalam konteks Rumah Sakit Advent Bandung.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan teoritis yang disusun berdasarkan kajian pustaka, hasil penelitian terdahulu, serta konsep-konsep yang relevan sebagai pedoman dalam penelitian. Kerangka pemikiran membantu menjelaskan hubungan antarvariabel secara sistematis sehingga menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis yang dapat diuji secara empiris. Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, penelitian ini mengembangkan kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan kompetensi digital terhadap kinerja administratif pegawai,

baik secara langsung maupun melalui kemampuan adaptasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menjadi dasar dalam menganalisis hubungan antarvariabel serta memperkuat landasan teoritis penelitian di Rumah Sakit Advent Bandung.

2.2.1 Hubungan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Human Resource Information System atau HRIS) merupakan salah satu bentuk pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung pengelolaan data dan informasi pegawai. Dalam penerapannya, penggunaan HRIS tidak hanya bergantung pada sistem yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi digital. Fitriyani *et al.* (2024) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Hermina Arcamanik menunjukkan bahwa penerapan HRIS mendukung pengelolaan sumber daya manusia melalui pengelolaan data pegawai, pelatihan, rekrutmen, dan penggajian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan HRIS dalam lingkungan rumah sakit berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam mendukung aktivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetensi Digital merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Wijaya dan Septiawan (2026) menunjukkan bahwa implementasi HRIS dan literasi digital memiliki keterkaitan dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pengelolaan SDM, sedangkan

literasi digital juga memberikan pengaruh positif dan memperkuat manfaat penerapan HRIS. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan digital pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pemanfaatan HRIS secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diidentifikasi adanya hubungan antara Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital. Penggunaan HRIS membutuhkan kemampuan digital pegawai agar sistem dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pekerjaan. Oleh karena itu, semakin baik Kompetensi Digital pegawai, maka semakin optimal pula pemanfaatan HRIS dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.2 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terhadap Kemampuan Adaptasi

Adapun hubungan yang terjadi antara penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan kemampuan adaptasi pegawai merupakan hubungan yang positif, yang mana penerapan HRIS yang optimal dapat meningkatkan kemampuan adaptasi di antara para pegawai. Sebaliknya, penerapan HRIS yang kurang efektif akan memberikan kontribusi pada rendahnya kemampuan adaptasi dan menghambat proses transformasi digital di antara para pegawai. Menjaga efektivitas dan kemudahan penggunaan sistem HRIS sangat penting bagi instansi rumah sakit untuk mendukung proses adaptasi, mempertahankan kesiapan kerja digital, dan memastikan kelancaran operasional pelayanan yang stabil dan efisien.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alam *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa implementasi *Human Resource Information*

System (HRIS) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi di rumah sakit. Penerapan HRIS yang efektif mendorong pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital sehingga meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan organisasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh Anisa *et al.* (2023) dalam Seminar Nasional Riset Terapan yang menunjukkan bahwa berdasarkan data dari hasil penelitian, terdapat pengaruh positif antara penerapan aplikasi Sistem Informasi SDM (HRIS) terhadap peningkatan kemudahan adaptasi kerja dan efisiensi operasional staf di lingkungan Rumah Sakit Hermina. Selain itu, penelitian Satispi *et al.* (2023) juga menyatakan bahwa pemanfaatan HRIS dalam organisasi berpengaruh positif terhadap kemampuan adaptasi pegawai karena sistem tersebut mendorong perubahan proses kerja dan menuntut pegawai untuk menyesuaikan diri dengan transformasi digital.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kemampuan Adaptasi

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu menggunakan, memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan kerja terdigitalisasi, kompetensi digital memengaruhi kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan. Pegawai dengan kompetensi digital baik lebih mudah memahami teknologi baru, menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja, dan siap menghadapi transformasi digital. Kompetensi digital juga membantu pegawai belajar mandiri, menyelesaikan masalah berbasis teknologi, dan merespons perubahan lingkungan kerja lebih cepat. Semakin tinggi kompetensi digital, semakin baik kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan.

Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, salah satunya yang dilakukan oleh Ingsih *et al.* (2024). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan adaptasi pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoma *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penguasaan literasi dan kompetensi digital terhadap kemampuan adaptasi kerja karyawan di sektor kesehatan. Hal ini juga diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Zhao & Trisakhon (2025) serta Zam *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital dan kapabilitas yang adaptif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan fleksibilitas serta adaptabilitas pegawai dalam menghadapi transformasi teknologi.

2.2.4 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terhadap Kinerja Administratif Pegawai

Efisiensi dan kecepatan proses pengelolaan data kepegawaian sangat penting bagi instansi rumah sakit, karena tanpa adanya sistem yang terintegrasi, pegawai akan mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif secara cepat, akurat, serta terstruktur. Penggunaan sistem yang baik akan memberikan kemudahan bagi pegawai, baik dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan administratif maupun meningkatkan efektivitas pelayanan internal.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chowdhury & Ahmed (2025) yang menunjukkan bahwa berdasarkan data dari hasil penelitian, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penerapan Sistem Informasi SDM (HRIS) terhadap efisiensi kinerja administratif dan

kecepatan penyelesaian tugas pegawai. Sama halnya dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Minarsih *et al.* (2025) yang menunjukkan bahwa variabel penggunaan sistem informasi SDM (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja administrasi rumah sakit. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Lutfiana *et al.* (2023) dalam *Journal of Research, Innovation and Technologies* menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara implementasi HRIS terhadap kecepatan penyelesaian tugas dan efisiensi administratif pegawai

2.2.5 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai

Penguasaan teknologi sangat penting bagi pegawai rumah sakit untuk mendukung kelancaran penyelesaian tugas administratif. Tanpa kompetensi digital yang memadai, pegawai akan mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perangkat kerja elektronik. Bagi sebagian pegawai, tuntutan sistem digital yang baru dapat menjadi tantangan tersendiri untuk memicu semangat belajar, meningkatkan fleksibilitas, dan beradaptasi kerja. Namun, jika kompetensi digital tersebut minim dan rendah, hal ini justru akan memicu hambatan operasional serius serta menurunkan tingkat efisiensi kerja secara langsung, sehingga berujung pada penurunan kinerja administratif pegawai.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ingsih *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa berdasarkan data dari hasil penelitian, terdapat pengaruh secara signifikan antara penguasaan kompetensi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai administrasi instansi pelayanan publik. Pendapat tersebut juga didukung oleh Darmawan & Aliya (2024) yang

menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mendukung transformasi digital organisasi. Selain itu, penelitian Mardiananingrum *et al.* (2025) dalam *Jurnal E-Bis* yang menunjukkan bahwa berdasarkan data dari hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi digital terhadap peningkatan kinerja individu (*individual performance*) pegawai di lingkungan rumah sakit.

2.2.6 Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Administratif Pegawai

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan organisasi, maupun perkembangan teknologi yang terjadi secara terus-menerus. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, khususnya pada sektor kesehatan, kemampuan adaptasi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Pegawai yang mampu beradaptasi akan lebih mudah menerima perubahan prosedur kerja, mempelajari sistem baru, menyelesaikan permasalahan secara efektif, serta tetap mampu mempertahankan kualitas dan produktivitas kerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsuri *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut membuktikan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian Putra Utama *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi adaptabilitas mampu

meningkatkan adaptive performance karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian Pulakos *et al.* (2000) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi merupakan salah satu dimensi utama yang membentuk kinerja individu di lingkungan kerja yang dinamis. Hal tersebut diperkuat oleh Koopmans *et al.* (2022) yang menyimpulkan bahwa adaptive performance merupakan komponen penting dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan sehingga kemampuan adaptasi perlu terus dikembangkan untuk mendukung efektivitas kerja di organisasi kesehatan.

2.2.7 Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai melalui Kemampuan Adaptasi

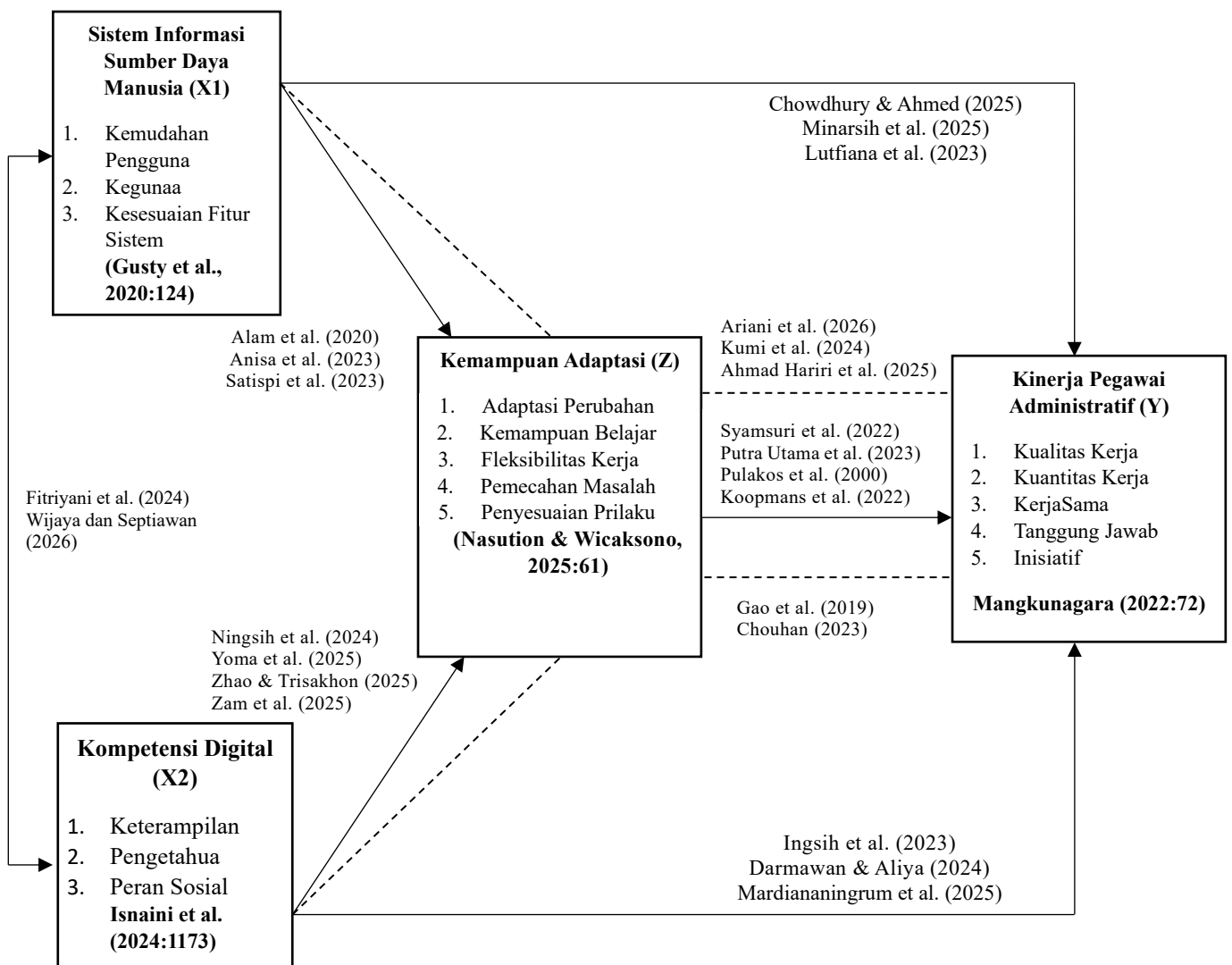
Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan kompetensi digital merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja administratif pegawai di era transformasi digital. Namun, keberhasilan kedua faktor tersebut tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan kemampuan digital yang dimiliki pegawai, tetapi juga oleh kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan lebih mudah memahami sistem baru, menyesuaikan prosedur kerja, serta memanfaatkan HRIS dan teknologi digital secara optimal. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi dipandang sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh penggunaan HRIS dan kompetensi digital terhadap kinerja administratif pegawai.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Ariani *et al.* (2026) yang menunjukkan bahwa *employee adaptability* mampu memediasi pengaruh

digitalisasi layanan dan kompetensi teknologi terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Kumi *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa *employee adaptability* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *technology readiness* dengan perilaku kerja pegawai, sehingga kesiapan teknologi akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila didukung oleh kemampuan beradaptasi. Selain itu, Ahmad Hariri *et al.* (2025) menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kemampuan adaptasi sumber daya manusia rumah sakit. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh kompetensi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Gao *et al.* (2019) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi cenderung mampu menghadapi perubahan dan mempertahankan kinerja secara optimal. Hasil tersebut diperkuat oleh Chouhan (2023) yang menyatakan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa kemampuan adaptasi berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan pemanfaatan teknologi digital dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, kemampuan adaptasi diyakini mampu memperkuat pengaruh penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan kompetensi digital terhadap kinerja administratif pegawai.

2.2 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini menggambarkan hubungan antara Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai yang akan diuji dalam penelitian.



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ = Garis Parsial

-----→ = Garis Simultan

Paradigma penelitian ini menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti, yaitu Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital sebagai variabel independen, Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi, serta Kinerja Administratif Pegawai sebagai variabel dependen. Berdasarkan model penelitian, Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital diduga memiliki pengaruh terhadap Kemampuan Adaptasi, serta secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Administratif Pegawai. Kemampuan Adaptasi dalam penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji. Menurut Sugiyono (2026:63), hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji melalui pengumpulan dan analisis data.

2.3.1 Hipotesis Parsial

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel penelitian secara individual terhadap variabel lain dalam model penelitian. Adapun hipotesis parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) berpengaruh terhadap Kemampuan Adaptasi.
2. Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kemampuan Adaptasi.

3. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) berpengaruh terhadap Kinerja Administratif Pegawai.
4. Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Administratif Pegawai.
5. Kemampuan Adaptasi berpengaruh terhadap Kinerja Administratif Pegawai.

2.3.2 Hipotesis Mediasi

Hipotesis mediasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dalam model penelitian. Adapun hipotesis mediasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) berpengaruh terhadap Kinerja Administratif Pegawai melalui Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi.
2. Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Administratif Pegawai melalui Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi.