

# **E-Hrm Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Petikemas Makassar New Port**

Muh Hajar\*, Amir Mahmud,<sup>1</sup> Jafar Basalamah<sup>2</sup>

## **Abstract**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh E-HRM terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Petikemas Makassar New Port sebanyak 40 orang. Dengan jumlah populasi relatif sedikit atau di bawah 100 (40 orang), maka keseluruhan dari jumlah populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut sebagai sampel jenuh. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier sederhana). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial E-HRM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Pelindo Petikemas Makassar New Port.

Kata Kunci : E-HRM, kinerja karyawan

## **Pendahuluan**

Arus perkembangan teknologi pada zaman sekarang semakin pesat menjadi salah satu sarana membenahi keteringgalan, memperbaharui sistem, serta memberi peningkatan dalam berbagai aspek kehidupan. Bagi organisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi merupakan sebuah inovasi atau terobosan baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja (Klaasvakumok Jehzekielomi Kamuri 2017).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi merupakan jalan baru untuk membawa organisasi mencapai kesuksesan (Klaasvakumok Jehzekielomi Kamuri 2017). Tidak dapat dipungkiri perkembangan teknologi digital berperan penting dalam berbagai aspek salah satunya pada sumber daya manusia (SDM), tidak hanya itu manajemen sumber daya manusia (HRM) merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi.

Globalisasi, tuntutan pasar baru, inovasi, dan perkembangan ekonomi sebagai tantangan dan pendorong bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan (Cooper and Ezzamel 2013). Perubahan yang cepat dalam teknologi, dan tuntutan pasar tergantung pada pengurangan kesenjangan dalam sikap karyawan sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan organisasi (Shah et al. 2017)

Selain itu, inovasi dan juga perkembangan terjadi pada departemen SDM (Huub and Electronic 2017) yang bertransformasi untuk dikelola secara sistem berbasis teknologi. Dimana sistem baru ini telah memungkinkan para profesional SDM untuk menyediakan layanan yang lebih baik, mengurangi beban di bidang administrasi, dan menyediakan pemangku kepentingan dengan akses informasi berbasis data (Paschen, Kietzmann, and Kietzmann 2019). Misalnya, jumlah dokumen rekrutmen, mengurangi pemakaian kertas manual yang menghabiskan banyak waktu dan tempat (Alfes et al. 2013). Tentu Transformasi kegiatan HRM dari perilaku manual menjadi otomatis dengan menggunakan teknologi dirancang untuk mengatasi solusi dari berbagai masalah yang dihadapi. (Marler and Parry 2016), Implementasi teknologi ke dalam aktivitas HRM juga dikenal sebagai *Electronic Human Resource Management* (E-HRM). Implementasi E-HRM dalam organisasi memiliki kemampuan untuk keberlanjutan dalam usaha promosi karena mengurangi konsekuensi negatif lingkungan, sosial dan ekonomi (Florkowski 2018).

Esther et al (2019) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja dari penerapan e-HRM transformasional di organisasi, manajemen SDM membutuhkan perangkat berbasis teknologi. Penggunaan teknologi berbasis sistem informasi memiliki dampak positif meningkatkan kualitas pelayanan sumber daya manusia pengelolaan. Peningkatan kinerja adalah prestasi dan impian yang

diharapkan oleh semua organisasi. Aneksasi sistem informasi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas Layanan SDM memungkinkan terwujudnya efisiensi tenaga kerja agar meningkatnya daya saing perusahaan (Aryee et al.,2016).

Penelitian tentang e-HRM telah dilakukan untuk mengembangkan inovasi dan menjadi strategi baru bagi perusahaan. Dalam penelitian (Bondarouk & Ruel, 2014) mengatakan bahwa tujuan e-HRM terutama untuk meningkatkan efisiensi administrasi SDM demi mencapai pengurangan biaya. Di samping tujuan ini, perusahaan internasional tampaknya menggunakan pengenalan e-HRM untuk membakukan/menyelaraskan kebijakan dan proses SDM.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arenawati 2012) menjelaskan bahwa e-HRM memberikan efisiensi waktu dan biaya yang digunakan dalam berbagai kegiatan organisasi/perusahaan terutama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Selain itu, e-HRM memberikan transparansi dan mempermudah karyawan dalam mengakses data yang berhubungan dengan data pribadi dan informasi mengenai gaji, data pribadi, pelatihan, dan lainnya. Penerapan e-HRM meningkatkan kecepatan arus informasi dan kinerja organisasi sehingga mampu mengoptimalkan pengembangan dan produktivitas karyawan (Pratama 2020).

Penelitian ini berfokus pada karyawan di PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port yang merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa kepelabuhanan, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Pelabuhan dikategorikan pada kegiatan jasa karena dalam perusahaan pelabuhan terdapat beberapa kegiatan dan fungsi pelabuhan yaitu menunjang kelancaran, keamanan, ketertiban arus lalu lintas atau trafik (kapal, barang dan penumpang), menjaga keselamatan berlayar, tempat perpindahan intra dan atau antar moda (Asit, 2010). Oleh karena itu, untuk menilai kinerja pelabuhan harus didasarkan pada aspek kualitas jasa. Kualitas pelayanan yang baik dapat dilihat dari kepuasan konsumen terhadap pelayanan jasa yang disediakan begitupun juga dengan kinerja karyawan yang baik.

Penerapan e-HRM pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port diharapkan dapat berpengaruh pada kualitas SDM dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dan kurangnya informasi serta referensi terkait dengan bagaimana hubungan antara e-HRM dan kinerja karyawan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk menilai bagaimana **“Pengaruh E-HRM terhadap kinerja karyawan terkhusus di PT Pelindo Petikemas Makassar New Port”**.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yang dimana metode ini digunakan untuk mengumpulkan, menganalisa data dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor di PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port yang berlokasi di Jl. Sultan Abdullah Raya, Kaluku Bodoa, Kec, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Maret sampai April 2023

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor di PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port yang berlokasi di Jl. Sultan Abdullah Raya, Kaluku Bodoa, Kec, Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Waktu penelitian yang direncanakan yakni pada bulan Maret sampai April 2023.

Menurut (Margono, 2010:118) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap di PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63 ), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan tetap dari PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port yaitu 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018 : 13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif untuk menuliskan hasil kuisioner tentang kinerja karyawan.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port yang berada atau berdomisili di wilayah Kota Makassar. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Arikunto, 2017). Penulis mengumpulkan data sekunder dengan cara membaca, dan memahami buku, literature, artikel, jurnal, dan data dari internet.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah : Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Observasi Yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dengan pengamatan baik secara langsung maupun secara tidak langsung pada objek penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017) instrumen yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam mendapatkan atau mengukur data itu valid bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Alat ukur yang dimaksud adalah kuisioner dengan mengkorelasikan beberapa pertanyaan. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS. Suatu skor dapat dikatakan valid jika skor variabel tersebut secara signifikan dengan skor totalnya. Kriteria Pengujian Validitas sebagai berikut :

Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$ , (alat ukur yang digunakan valid)

Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$ , (alat ukur yang digunakan tidak valid)

Dalam pengukuran jawaban responden diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin sebagai berikut :

Tabel 1. Skala likert dan bobot penilaian

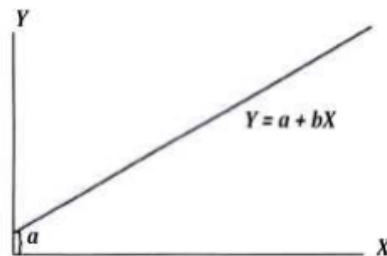
Jawaban	Penilaian
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2011) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha memberikan nilai diatas 0,60.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Sugiyono, 2014).

Regresi Linear Sederhana Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/ predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/ response (Y), yang biasanya digambarkan dengan garis lurus, seperti disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Ilustrasi Garis Regresi Linier



Persamaan regresi linier sederhana secara matematik diekspresikan oleh :

$$Y^{\wedge} = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan ( variabel dependen )

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = E-HRM ( variabel independen )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi. Menentukan besar kecilnya sumbangan atau pengaruh variabel bebasterhadap yang terikat.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y), apakah variabel X (E-HRM) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (E-HRM) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (E-HRM) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu E-HRM (X) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) :

Variabel Independen (X) E-HRM: E-HRM adalah penerapan sistem atau teknologi informasi pada Manajemen SDM untuk membantu karyawan memperoleh informasi secara cepat dan akurat , dan juga meningkatkan efiseinsi sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap organisai.

Indikator – indikator E-HRM :

1. Penggunaan E-HRM untuk mengurangi biaya administrasi
2. Penggunaan E-HRM untuk meningkatkan produktivitas kerja
3. Mendapatkan informasi yang tepat
4. Penggunaan E-HRM dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan , Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Indikator - indikator kinerja Menurut Robbins (2016:260) yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

## Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port untuk menganalisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berikut adalah ringkasan data hasil penelitian dalam bentuk tabel:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	(Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22		55
	Perempuan	18		45
Umur	21-30 tahun	7		17.5
	31-40 tahun	21		52.5
	41-50tahun	7		17.5
	>50 tahun	5		12.5
Tingkat Pendidikan	SMA	16		40
	DIII	6		15
	S-1	17		42.5
	S-2	1		2.5
Masa kerja	1 - 10 tahun	19	19	47.5
	>10 tahun		21	52.5

Mayoritas responden adalah laki-laki (55%) dengan kelompok umur terbanyak 31-40 tahun (52,5%). Sebagian besar memiliki pendidikan S-1 (42,5%) dan telah bekerja lebih dari 10 tahun (52,5%), yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang tinggi.

### Variabel Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden terhadap indikator variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Frekuensi jawaban responden					Skor Rata-Rata
	SS	S	CS	TS	STS	
Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan	11 (27,5)	26 (25,5)	3 (7,5)	0	0	4,20
Saya tidak pernah salah dalam melakukan pekerjaan	12 (30,0)	23 (57,5)	5 (12,5)	0	0	4,17
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	19 (47,5)	16 (40,0)	5 (12,5)	0	0	4,35
Saya bersikap jujur dan ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan	18 (45,0)	17 (42,5)	5 (12,5)	0	0	4,32
Saya mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan	20 (50,0)	18 (45,0)	2 (5,0)	0	0	4,45
<b>Rata-Rata Skor</b>						<b>4,29</b>

Sumber: Data Primer sudah diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan deskripsi dari indikator kinerja karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port . Pada umumnya kinerja karyawan yang dijadikan responden berdasarkan indikator selalu mencapai target yang telah ditentukan, Tidak melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, jujur dan ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan, taat pada peraturan.

Berdasarkan indikator selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 orang (7,5%) dari responden yang memberikan tanggapan bahwa mereka selalu mencapai target pekerjaan dengan cukup baik, sebanyak 26 orang (25,5) dapat mencapai pekerjaan dengan baik, dan sebanyak 11 orang (27,5%) memberikan tanggapan bahwa mereka dapat mencapai target pekerjaan dengan sangat baik.

Berdasarkan indikator tidak pernah salah dalam melakukan pekerjaan, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang (12,5%) yang menyatakan selalu melakukan pekerjaan dengan cukup baik, sebanyak 23 orang (57,5%) menyatakan bahwa selalu melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebanyak 12 orang (30,0%) memberikan tanggapan bahwa selalu melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

. Berdasarkan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang (12,5%) memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik, sebanyak 16 orang (40,0%) memiliki kemampuan yan baik menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Serta terdapat 19 orang (47,5%) memiliki kemampuan sangat baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan indikator bersikap jujur dan ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 orang (12,5%) responden yang menyatakan bahwa memiliki sikap jujur dan ikhlas cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 17 orang (42,5%) yang memiliki sikap jujur dan ikhlas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan terdapat 18 orang (45,0%) yang memiliki sikap jujur dan ikhlas yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan indikator mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang (5,0%) responden mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan cukup baik, sebanyak 18 orang (45,0%) responden mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan baik. Sedangkan terdapat 20 orang (50,0%) responden mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dengan sangat baik.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,29 atau kategori baik. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang ada pada lingkup PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port telah (1) memiliki kemampuan untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, (2) Kemampuan untuk menghindari kesalahan dalam melakukan pekerjaan, (3) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, (4) kemampuan bersikap jujur dan ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan, (5) Kemampuan untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

### Variabel E-HRM

Adapun tanggapan responden terhadap indikator dari variabel E-HRM (X) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator dari Variabel E-HRM

Indikator	Frekuensi jawaban responden					Rata-rata skor
	SS	S	KS	TS	STS	
Saya menggunakan sistem e-HRM di perusahaan untuk mengurangi biaya adminitrasi	14 (35,0)	24 (60,00)	2 (5,0)	0	0	4,30
Saya menggunakan sistem e-HRM untuk meningkatkan produktifitas kerja	15 (37,5)	22 (55,0)	3 (7,5)	0	0	4,30
Saya mendapatkan informasi yang tepat dengan memanfaatkan sistem e-HRM	16 (40,0)	20 (50,0)	4 (10,0)	0	0	4,30
Menggunakan sistem e-HRM memungkinkan saya menyelesaikan tugas terkait pekerjaan dengan lebih cepat	11 (27,5)	25 (62,5)	4 (10,0)	0	0	4,17
<b>Rata-Rata Skor</b>						<b>4,26</b>

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2023

Tabel 4 menunjukkan deskripsi dari indikator variabel E-HRM pada lingkup PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Variabel E-HRM digambarkan berdasarkan indikator (1) Menggunakan sistem E-HRM diperusahaan untuk mengurangi biaya administrasi, (2) Menggunakan sistem E-HRM untuk meningkatkan prosedur kerja, (3) Menggunakan sistem E-HRM untuk mendapatkan informasi yang tepat, dan (4) Menggunakan sistem E-HRM untuk menyelesaikan dengan cepat.

Berdasarkan indikator penggunaan sistem E-HRM untuk mengurangi biaya administrasi dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 (5,0%) yang memberikan respon bahwa dengan penggunaan E-HRM diperusahaan dapat mengurani biaya administrasi dengan cukup baik, sebanyak 24 (60%) responden yang menyatakan dengan penggunaan E-HRM diperusahaan dapat mengurangi biaya administrasi dengan baik, dan sebanyak 14 (35%) yang memberikan respon bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM diperusahaan dapat mengurangi biaya administrasi dengan sangat baik.

Selanjutnya, berdasarkan indikator menggunakan sistem E-HRM dapat meningkatkan produktivitas kerja, dapat dijelaskan bahwa terdapat 3 orang (7,5%) responden menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat meningkatkan produktivitas kerja cukup baik, sebanyak 22 orang (55,0%) responden menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan baik, 15 orang (37,5%) responden menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan sangat baik.

Berdasarkan indikator mendapatkan informasi yang tepat dengan memanfaatkan sistem e-HRM, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang (10,0%) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat mendapatkan informasi yang tepat dengan cukup baik, sebanyak 20 orang (50,0%) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat mendapatkan informasi yang tepat dengan baik, sebanyak 16 orang (20,0%) yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat mendapatkan informasi yang tepat dengan sangat baik.

Berdasarkan indikator sistem E-HRM memungkinkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang (10,0%) responden yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan cukup baik, sebanyak 25 orang (62,5%) responden yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan baik, sebanyak 11 orang (27,5%) responden yang menyatakan bahwa dengan menggunakan sistem E-HRM dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan sangat baik.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,26 atau kategori baik. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang ada pada lingkup PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port telah (1) memiliki kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk mengurangi biaya administrasi, (2) Kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk meningkatkan produktivitas kerja, (3) Kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk mendapatkan informasi yang tepat, (4) kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel = 0,312. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	( r hitung)	(r tabel) (n=40;α 0,05)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,731	0,312	Valid
	Y.2	0,674	0,312	Valid
	Y.3	0,759	0,312	Valid
	Y.4	0,789	0,312	Valid
	Y.5	0,745	0,312	Valid
E-HRM (X)	X.1	0,688	0,312	Valid
	X.2	0,696	0,312	Valid
	X.3	0,793	0,312	Valid
	X.4	0,847	0,312	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan, E-HRM diperoleh nilai *Corrected item total correlation* ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel 0,312, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq$  0,60. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dan E-HRM dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
-----	---------------------	-----------------	-----



1	Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Reliabel
2	E-HRM (X)	0,792	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kinerja karyawan dan E-HRM diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

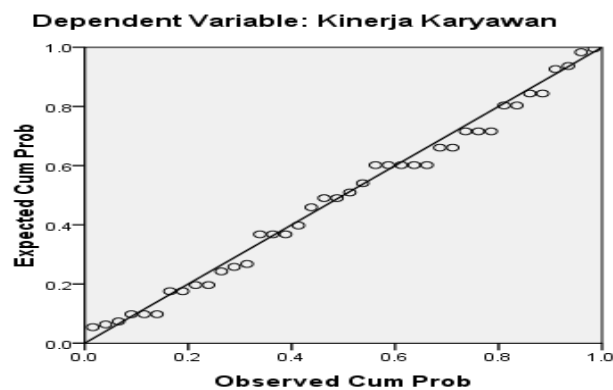
### Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :

Gambar 2. Grafik normal probability plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer diolah

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara satu variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Olahan Data Dengan Model Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
	(Constant)	1.333	.477
	e-HRM	.695	.111
			.713

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 dapat ditentukan bahwa model persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,333 + 0,695X$$

Persamaan model regresi linear sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1)  $\beta_0 = 1,333$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port akan bernilai sebesar 1,333 apabila variabel independennya E-HRM tidak mengalami perubahan (konstan).
- 2)  $\beta = 0,695$  menunjukkan bahwa apabila E-HRM (X) ditingkatkan satu unit satuan, maka kinerja karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port akan mengalami peningkatan sebesar 0,695.

### Analisis Parsial (Uji t)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut.:

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.333	.477	2.798	.008
	e-HRM	.695	.111	.713	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, Tahun 2023

Kriteria pengujian :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan  $\alpha = 0,05$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan  $\alpha = 0,05$

Dari Tabel 8. terlihat bahwa secara parsial, variabel E-HRM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas MakassarNew Port, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, ditemukan nilai t-hitung untuk variabel E-HRM sebesar 6,265 > ttabel (2,024) dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 5\%$ ). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas MakassarNew Port. Artinya jika variabel E-HRM ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menerangkan seberapa besar persentase variabel bebas (independen) E-HRM pada model regresi linear sederhana dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 9. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.508	.495	.33599

a. Predictors: (Constant), e-HRM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,508. Nilai tersebut menunjukkan bahwa E-HRM pada model regresi linear sederhana dalam menjelaskan variasi variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,713 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara E-HRM terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port adalah sebesar 71,3%.

## **Pembahasan**

Pembahasan pada bab ini berusaha menjelaskan masalah yang telah dirumuskan. Pengaruh variabel E-HRM terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diuji atau dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui besarnya koefisien regresi dan taraf signifikan hubungan atau pengaruh antar variabel yang dianalisis, sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya didukung dengan fakta yang disertai dengan penjelasan sesuai dengan fakta yang sesungguhnya.

### **Pengaruh E-HRM Terhadap Kinerja Karyawan**

E-HRM merupakan penerapan fungsi HRM kedalam aplikasi teknologi informasi dan komunikasi yang bertujuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa E-HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port. Hasil pengujian penelitian ini memberikan arti bahwa semakin baik penerapan E-HRM pada PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan pendapat Marler dan Fisher (2013) bahwa pemanfaatan E-HRM dalam organisasi dapat memaksimalkan potensi dan produktivitas karyawan.

Hal tersebut disebabkan karena karyawan pada kantor PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port (1) memiliki kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk mengurangi biaya administrasi, (2) Kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk meningkatkan produktivitas kerja, (3) Kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk mendapatkan informasi yang tepat, (4) kemampuan menggunakan sistem E-HRM untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khamis Ali Said Al Mashrafi (2020) bahwa perhatian terhadap pentingnya eHRM dan sistem pengadilan dapat meningkatkan kinerja pegawai di pengadilan primer. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Parry dan Tyson (2011), E-HRM dapat secara signifikan mengurangi biaya administrasi dengan mengurangi kebutuhan akan dokumen fisik dan pekerjaan administratif yang memakan waktu. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh William Widjaja dan Devi Rahnen Wijayadne (2022) bahwa penggunaan praktik eHRM terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menyatakan bahwa semakin banyak penggunaan praktik eHRM maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi.

## **Kesimpulan dan Saran**

Penerapan *Electronic Human Resource Management* (E-HRM) di PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi E-HRM meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi proses administrasi, meningkatkan kinerja karyawan dengan memungkinkan mereka fokus pada tugas strategis, serta mengurangi biaya administrasi melalui digitalisasi dan pengurangan beban kerja manual.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan E-HRM dapat memperoleh manfaat signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas tetapi juga mendukung pengelolaan karyawan yang lebih strategis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan E-HRM secara optimal untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Pimpinan PT. Pelindo Petikemas Makassar New Port disarankan untuk menyediakan pelatihan bagi karyawan agar mereka dapat menggunakan sistem E-HRM secara efektif,

sehingga meminimalkan resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan kenyamanan dalam beradaptasi dengan teknologi.

Organisasi perlu memastikan bahwa implementasi E-HRM memberikan manfaat nyata bagi karyawan, bukan sekadar alat administratif. Dengan demikian, sistem ini harus dirancang agar mempermudah pekerjaan mereka dan tidak menjadi beban tambahan.

## Referensi

- Alfes, Kerstin, Catherine Truss, Emma C. Soane, Chris Rees, and Mark Gatenby. 2013. "The Relationship between Line Manager Behavior, Perceived HRM Practices, and Individual Performance: Examining the Mediating Role of Engagement." *Human Resource Management* 52(6):839–59. doi: 10.1002/hrm.21512.
- Arenawati. 2012. "Efisiensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Birokrasi Melalui E-HRM." *Administrasi Publik* 3(1):44–55.
- Cooper, David J., and Mahmoud Ezzamel. 2013. "Globalization Discourses and Performance Measurement Systems in a Multinational Firm." *Accounting, Organizations and Society* 38(4):288–313. doi: 10.1016/j.aos.2013.04.002.
- Florkowski, Gary W. 2018. "HR Technology Systems: An Evidence-Based Approach to Construct Measurement." *Research in Personnel and Human Resources Management* 36:197–239. doi: 10.1108/S0742-730120180000036006.
- Huub, J. M., and Emma Electronic. 2017. *Electronic HRM in the Smart Era*.
- Klaasvakumok Jehzekielomi Kamuri. 2017. "Electronic Human Resource Management (E-HRM) System." *International Journal of Economic Research* 14(15):563–76.
- Marler, Janet H., and Emma Parry. 2016. "Human Resource Management, Strategic Involvement and e-HRM Technology." *International Journal of Human Resource Management* 27(19):2233–53. doi: 10.1080/09585192.2015.1091980.
- Paschen, Jeannette, Jan Kietzmann, and Tim Christian Kietzmann. 2019. "Artificial Intelligence (AI) and Its Implications for Market Knowledge in B2B Marketing." *Journal of Business and Industrial Marketing* 34(7):1410–19. doi: 10.1108/JBIM-10-2018-0295.
- Pratama, Dhani Wahyu. 2020. "PENERAPAN ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (EHRM) DI BAGIAN TATA USAHA BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO." *日本水産学会誌* 4(13–29):791–92.
- Shah, Naimatullah, Zahir Irani, Amir M. Sharif, and Active-passive Job. 2017. "Big Data in an HR Context: Exploring Organizational Change Readiness, Employee Attitudes and Behaviors Readiness." *Journal of Business Research* 70:366–78. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.08.010.