



Hubungan *Human Resource Information System (HRIS)* dan *Human Resource Management (HRM)* (Telaah Literatur Sistematis)

Siti Fatimah^{1*}, Hamdani²

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Mulawarman, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 050286@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the relationship between Human Resource Information System (HRIS) and Human Resource Management (HRM) using a Systematic Literature Review approach. The reviewed literature consists of scholarly articles published between 2021 and 2026 that discuss the role of HRIS in supporting human resource management functions across various sectors and regions. The findings indicate that HRIS plays an important role in improving HRM efficiency through administrative automation, employee data integration, and the acceleration of payroll, attendance, recruitment, training, and performance appraisal processes. In addition to its administrative functions, HRIS also strengthens the strategic role of HRM by providing accurate information for workforce planning, competency development, performance management, and data-driven decision-making. The effectiveness of HRIS is influenced by organizational readiness, management support, system quality, digital literacy, data security, and user acceptance. The findings also show that the benefits of HRIS vary depending on the industrial sector, organizational characteristics, and readiness of technological infrastructure. This study emphasizes that HRIS is not merely a digital tool, but also a strategic instrument that can enhance the quality of HRM when aligned with organizational needs and user capabilities.

Keywords: *E-HRM; HRIS; Human Resource Management; HRM Performance; Systematic Literature Review.*

Abstrak. Kajian ini bertujuan menganalisis hubungan antara Human Resource Information System (HRIS) dan Human Resource Management (HRM) melalui pendekatan Systematic Literature Review. Literatur yang ditelaah mencakup artikel ilmiah periode 2021 sampai 2026 yang membahas peran HRIS dalam mendukung fungsi manajemen sumber daya manusia pada berbagai sektor dan wilayah. Hasil telaah menunjukkan bahwa HRIS berperan penting dalam meningkatkan efisiensi HRM melalui otomatisasi administrasi, integrasi data karyawan, percepatan proses payroll, absensi, rekrutmen, pelatihan, serta penilaian kinerja. Selain fungsi administratif, HRIS juga memperkuat peran strategis HRM melalui penyediaan informasi yang akurat untuk perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis data. Efektivitas HRIS dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, dukungan manajemen, kualitas sistem, literasi digital, keamanan data, serta penerimaan pengguna. Temuan juga menunjukkan bahwa manfaat HRIS bervariasi menurut sektor industri, karakteristik organisasi, dan kesiapan infrastruktur teknologi. Kajian ini menegaskan bahwa HRIS bukan sekadar alat digital, melainkan instrumen strategis yang dapat memperkuat kualitas HRM apabila selaras dengan kebutuhan organisasi dan kemampuan pengguna.

Kata Kunci: *E-HRM; HRIS; Human Resource Management; HRM Performance; Systematic Literature Review.*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia. *Human Resource Management* atau *HRM* tidak lagi hanya dipahami sebagai kegiatan administratif yang berkaitan dengan rekrutmen, absensi, penggajian, dan penyimpanan data karyawan, tetapi juga sebagai fungsi strategis yang membantu organisasi mengambil keputusan berbasis data. Pada titik ini, *Human Resource Information System* atau *HRIS* hadir sebagai sistem yang menghubungkan kebutuhan manajemen SDM dengan kemampuan teknologi informasi (Magege & Ngirwa, 2023). HRIS dipahami sebagai sistem yang digunakan untuk memperoleh, menyimpan, mengolah, menganalisis, dan

mendistribusikan informasi sumber daya manusia guna mendukung fungsi *Human Resource Management* dan pengambilan keputusan manajerial (Quaosar & Rahman, 2021).

Hubungan antara *HRIS* dan *HRM* menjadi penting karena kualitas pengelolaan sumber daya manusia sangat bergantung pada ketersediaan informasi yang akurat, cepat, dan mudah diakses. Dalam praktik *HRM* tradisional, banyak proses masih dilakukan secara manual sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan, kesalahan data, beban administratif yang tinggi, serta pengambilan keputusan yang kurang tepat. *HRIS* membantu mengatasi persoalan tersebut melalui integrasi data karyawan, penggajian, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan perencanaan SDM ke dalam sistem yang lebih terpusat (Hanafi & Anwar, 2023). Dengan dukungan sistem tersebut, fungsi *HRM* dapat bergerak dari pekerjaan rutin menuju peran yang lebih strategis, terutama dalam perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis informasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Human Resource Information System* memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas *Human Resource Management*. Pada sektor perbankan, *HRIS* terbukti membantu penyediaan informasi yang lebih cepat, lebih baik, dan lebih efisien untuk mendukung keputusan strategis manajemen SDM (Bah et al., 2022). Temuan serupa juga terlihat pada studi Bank of Baroda, yang menunjukkan bahwa *HRIS* memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas aktivitas *HRM* di lingkungan perbankan (Budihal & M, 2021). Pada organisasi di Tanzania, *HRIS* dilaporkan meningkatkan akses karyawan dan manajemen terhadap data SDM, sekaligus memperbaiki standar kerja organisasi (Magege & Ngirwa, 2023). Di Indonesia, implementasi *HRIS* pada PT Swabina Gatra dinilai membuat pengelolaan SDM menjadi lebih cepat dan efisien, terutama melalui kemudahan pengelolaan data karyawan dan percepatan pemrosesan informasi (Hanafi & Anwar, 2023).

Meskipun manfaat *HRIS* banyak dibahas, hubungan antara *HRIS* dan *HRM* masih menyisakan ruang kajian yang perlu ditelaah secara lebih kritis. Sebagian penelitian cenderung menekankan manfaat administratif, seperti efisiensi waktu, pengurangan kesalahan, dan kemudahan penyimpanan data, sementara pembahasan mengenai dampaknya terhadap dimensi strategis *HRM* masih belum sepenuhnya merata. *HRIS* memang dapat mendukung pengambilan keputusan strategis, tetapi keberhasilan tersebut tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem, melainkan juga kesiapan organisasi, kualitas data, dukungan manajemen, literasi digital, serta penerimaan pengguna. Kajian pada negara berkembang menunjukkan bahwa pemahaman organisasi terhadap pemanfaatan *HRIS* masih terbatas, sehingga

penggunaan sistem belum selalu menghasilkan keluaran yang optimal (Quaosar & Rahman, 2021).

Research gap lain terlihat pada perbedaan hasil dan fokus penelitian. Penelitian pada sektor manufaktur di Nigeria menemukan bahwa *Human Resource Information System* berperan terhadap keluaran perilaku karyawan, tetapi implementasinya masih menghadapi hambatan seperti kekhawatiran manajemen, isu privasi, resistensi internal, dan biaya konversi system (Ololade et al., 2023). Penelitian pada sektor publik Indonesia juga menunjukkan bahwa kesesuaian teknologi, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan pengaruh sosial berpengaruh terhadap adopsi *HRIS*, namun hubungan *HRIS* terhadap *innovation outcomes* tidak terbukti signifikan secara langsung (Satispi et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *HRIS* tidak otomatis menghasilkan peningkatan kualitas *HRM* apabila faktor organisasi dan manusia belum mendukung. Kajian sistematis mengenai *HRIS* dan kinerja manajemen juga menemukan banyak variabel yang masih membutuhkan validasi, serta menyatakan bahwa bukti praktis mengenai pengaruh *HRIS* terhadap manajemen kinerja masih perlu diuji secara empiris (Raja et al., 2025).

Isu ini penting dikaji karena *Human Resource Information System* berada pada persimpangan antara teknologi, manusia, dan strategi organisasi. Ketika *HRIS* diterapkan secara tepat, organisasi dapat membangun sistem *HRM* yang lebih transparan, responsif, dan berbasis data. Sistem tersebut dapat membantu manajer SDM memahami kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memantau kinerja, menyusun perencanaan karier, dan meningkatkan kualitas layanan internal bagi karyawan. Sebaliknya, apabila *HRIS* hanya diperlakukan sebagai aplikasi administratif, potensi strategisnya dalam memperkuat *HRM* tidak akan tercapai. Tantangan seperti biaya implementasi, integrasi sistem, rendahnya literasi digital, resistensi karyawan, serta perlunya pelatihan pengguna menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam menilai hubungan *HRIS* dan *HRM* (Saputri et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, telaah literatur ini berfokus pada hubungan antara *Human Resource Information System* dan *Human Resource Management*. Ruang lingkup pembahasan diarahkan pada bagaimana *HRIS* mendukung fungsi-fungsi *HRM*, terutama dalam efisiensi administrasi, pengelolaan data karyawan, pengambilan keputusan, perencanaan SDM, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja. Telaah ini juga memperhatikan tantangan implementasi *HRIS*, khususnya pada aspek kesiapan organisasi, kemampuan pengguna, biaya, dukungan manajemen, dan relevansi sistem terhadap kebutuhan *HRM*. Dengan ruang lingkup tersebut, telaah literatur ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh

mengenai peran *HRIS* bukan hanya sebagai alat teknologi, tetapi sebagai instrumen strategis dalam memperkuat kualitas manajemen sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Perumusan Pertanyaan Penelitian

Untuk mengidentifikasi dan menganalisis setiap studi, kami merumuskan 3 (tiga) pertanyaan penelitian yang dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Pertanyaan Penelitian.

Pertanyaan Penelitian	
RQ1	Bagaimana evolusi konsep dan perspektif teoretis Human Resource Information System dalam literatur terbaru, dan teori apa yang mendominasi penjelasan hubungan Human Resource Information System dengan Human Resource Management?
RQ2	Apa mekanisme utama dan faktor-faktor apa (mediator, moderator) yang mempengaruhi hubungan antara <i>Human Resource Information System</i> dengan <i>Human Resource Management</i> ?
RQ3	Bagaimana efektivitas <i>Human Resource Information System</i> dalam meningkatkan <i>Human Resource Management</i> bervariasi antar konteks (geografi, sektor industri, dan karakteristik perusahaan)?

Protokol Pencarian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Information System* terhadap *Human Resource Management* dalam organisasi atau perusahaan. *Systematic Literature Review* (SLR) adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan menginterpretasi semua penelitian yang relevan mengenai topik yang diteliti yaitu berpendapat riset yang dikumpulkan dari informasi perpustakaan untuk memahami, mencatat serta mengolah data penelitian yang bisa mengatasi permasalahan dengan menganalisis beberapa jurnal yang sudah dilaksanakan atau teliti (Ayem et al., 2025). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran komprehensif mengenai tren penelitian, temuan utama, serta celah penelitian yang ada (Triandini et al., 2019). Proses penelitian dimulai dengan perumusan pertanyaan penelitian (*research question*). Langkah berikutnya adalah melakukan pencarian literatur artikel ilmiah melalui mesin pencari *Google Scholar*, *Emerald Insight*, *Scencedirect*, dan *Consensus* sebagai sumber data utama dengan kata kunci “*Human Resource Information System*”, “*HRIS*”, “*Management Information System*”, “*Human Resource Management*”, dan kombinasi terkait lainnya.

Kemudian, diterapkan kriteria inklusi dan eksklusi, dimana studi yang termasuk inklusi adalah penelitian yang publikasi antara tahun 2021–2026 untuk memastikan relevansi dengan isu yang dibahas. Penelitian tersebut membahas pengaruh *Human Resource Information System* terhadap *Human Resource Management* dalam organisasi atau perusahaan. Studi tersebut diterbitkan dalam jurnal internasional maupun nasional terindeks. Studi tersebut dapat diakses keseluruhan secara gratis. Adapun penelitian yang dikecualikan atau eksklusi meliputi studi yang tidak relevan dengan topik, duplikasi publikasi, opini editorial, atau artikel populer non-akademik.

Tabel 2. Kriteria Inklusi Dan Eksklusi.

Tipe Kriteria	Kriteria Inklusi
Publication year	2021-2026
Topik Pembahasan	“Human Resource Information System” dan “Human Resource Management”
Document type	Articles
Open access	All open access

Proses Seleksi

Proses seleksi artikel dalam studi ini dilakukan secara bertahap untuk menjaga kualitas analisis. Tahap awal dilakukan melalui penyaringan judul dan abstrak terhadap 55 artikel, lalu artikel yang tidak relevan atau terduplikasi dikeluarkan sehingga tersisa 40 artikel. Tahap berikutnya mencakup telaah teks penuh terhadap 35 artikel dengan menilai kelengkapan metodologi dan kejelasan variabel *HRIS* terhadap *HRM*. Setelah evaluasi akhir, 31 artikel memenuhi kriteria dan digunakan sebagai dasar analisis mendalam yang akurat, terarah, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Strategi Ekstraksi dan Analisis Data

Artikel dalam penelitian ini dianalisis melalui ekstraksi variabel secara sistematis untuk memahami perkembangan riset *Human Resource Information System*. Setiap studi dikaji berdasarkan penulis, tahun publikasi, sumber ilmiah, negara, sektor industri, ukuran sampel, metode penelitian, definisi operasional *HRIS*, dimensi *HRIS*, pengukuran *Human Resource Management*, serta variabel mediasi atau moderasi. Analisis data dilakukan dengan content analysis dan analisis tematik untuk menemukan tema berulang, pola hubungan antarvariabel, serta faktor kontekstual yang memengaruhi efektivitas *HRIS*. Proses ini juga membantu memetakan gap dan inkonsistensi literatur sebagai peluang riset berikutnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Utama

Tabel 3. Tinjauan Literatur.

No.	Nama Penulis dan Tahun Terbit	Judul Artikel	Research Focus
1	Almutairi & Arabiat (2021)	<i>The Impact of Human Resource Management Practices and Job Satisfaction on Employee Performance in the Ministry of Foreign Affairs of Kuwait</i>	Meneliti pengaruh praktik HRM terhadap kinerja pegawai serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kementerian Luar Negeri Kuwait.
2	Bah et al. (2022)	<i>Assessing the Effect of Human Resource Information Systems on the Human Resource Strategies of Commercial Banks</i>	Menganalisis dampak HRIS terhadap strategi HRM pada bank komersial, khususnya dalam penyediaan informasi yang cepat, efisien, dan mendukung keputusan strategis SDM.
3	Budihal & Chandramma M (2021)	<i>The Impact of Human Resource Information System on Human Resource Management: A Case Study of Bank of Baroda Dharwad City</i>	Membahas peran HRIS dalam meningkatkan efektivitas fungsi HRM di sektor perbankan, terutama pada aktivitas administrasi dan perencanaan SDM.
4	Cahyono (2025)	<i>The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies</i>	Mengkaji dampak implementasi HRIS terhadap efisiensi manajemen SDM di perusahaan Indonesia melalui otomasi administrasi, integrasi data, dan pengambilan keputusan berbasis data.
5	Dhanawade (2024)	<i>Selection and Benefits of Human Resource Information System (HRIS)</i>	Membahas manfaat HRIS serta fitur penting yang perlu dipertimbangkan organisasi saat memilih sistem HRIS untuk mendukung fungsi HRM.
6	Farida et al. (2025)	<i>The Role of Human Resource Information System (HRIS) in Improving the Efficiency of the Recruitment Process in the Revolutionary Era 4.0</i>	Berfokus pada peran HRIS berbasis AI dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, termasuk efisiensi waktu, biaya, kepuasan pengguna, serta tantangan implementasi.
7	Fitria et al. (2023)	<i>The Role of Management Information Systems in Human Resource Competency Development</i>	Menganalisis bagaimana sistem informasi manajemen mendukung pengembangan kompetensi SDM melalui pengelolaan data, identifikasi kebutuhan pelatihan, serta evaluasi program pengembangan.

- | | | | |
|----|----------------------------|---|--|
| 8 | Fitriyani et al. (2024) | <i>The Effectiveness of Using Human Resource Information System on the Performance of Employees at Hermina Arcamanik Hospital</i> | Meneliti efektivitas <i>HRIS</i> XPRESSO dalam meningkatkan kinerja <i>HRD</i> dan efisiensi operasional SDM di Rumah Sakit Hermina Arcamanik. |
| 9 | Himamsha & Kandala (2026) | <i>Human Resource Information Systems in Modern Workforce Management: Improving Efficiency and Compliance</i> | Membahas peran <i>HRIS</i> dalam manajemen tenaga kerja modern, terutama pada efisiensi administrasi, pengelolaan data, pengambilan keputusan, dan kepatuhan regulasi. |
| 10 | Hanafi & Anwar (2023) | <i>Implementasi Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) pada PT Swabina Gatra</i> | Menganalisis implementasi aplikasi <i>HRIS</i> di PT Swabina Gatra dan dampaknya terhadap efisiensi serta kecepatan pengelolaan SDM. |
| 11 | Hijrasil et al. (2023) | <i>Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM</i> | Membahas penerapan teknologi <i>HRIS</i> dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, otomatisasi proses administrasi, akses informasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. |
| 12 | Huo et al. (2024) | <i>The Application of Electronic Human Resource Management Systems (e-HRM) in HR Management</i> | Mengkaji penerapan e-HRM dalam fungsi HRM seperti rekrutmen, manajemen kinerja, pelatihan, kompensasi, dan hubungan karyawan, serta dampaknya terhadap efisiensi organisasi. |
| 13 | Jaelani (2025) | <i>The Role of HRIS Technology in Human Resource Management Efficiency in Higher Education</i> | Menganalisis peran <i>HRIS</i> dalam meningkatkan efisiensi manajemen SDM di perguruan tinggi, terutama integrasi data, otomatisasi administrasi, dan tata kelola SDM digital. |
| 14 | Látečková & Trnková (2021) | <i>Human Resource Management with the Support of Management Information Systems</i> | Meneliti dukungan sistem informasi manajemen terhadap HRM, khususnya hubungan antara pelatihan karyawan, penggunaan sistem informasi, produktivitas, dan daya saing perusahaan. |
| 15 | Magege & Ngirwa (2023) | <i>Effectiveness of Human Resources Information System (HRIS) on Organisational Performance in the Banking Sector</i> | Menguji efektivitas <i>HRIS</i> terhadap kinerja organisasi pada sektor perbankan, dengan fokus pada akses data SDM, standar kerja, dan peningkatan kinerja organisasi. |

- | | | | |
|----|-----------------------------|---|--|
| 16 | Mahapatra & Rath (2025) | <i>Impact of Human Resource Information Systems (HRIS) on Organizational Effectiveness: A Conceptual Framework</i> | Menyusun kerangka konseptual mengenai pengaruh HRIS terhadap efektivitas organisasi melalui succession planning, performance management, penghematan biaya dan waktu, serta pengambilan keputusan. |
| 17 | Manunggal et al. (2022) | <i>Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan terhadap Kinerja Industri Pertahanan</i> | Menganalisis pengaruh HRIS dan kecerdasan buatan terhadap kinerja karyawan/industri pertahanan dengan pendekatan kuantitatif. |
| 18 | Moussa & El Arbi (2020) | <i>The Impact of Human Resources Information Systems on Individual Innovation Capability in Tunisian Companies: The Moderating Role of Affective Commitment</i> | Meneliti pengaruh penggunaan HRIS terhadap kemampuan inovasi individu pada staf HR di perusahaan Tunisia, serta peran komitmen afektif sebagai moderator. |
| 19 | Nyathi & Kekwaletswe (2023) | <i>Realizing Employee and Organizational Performance Gains through Electronic Human Resource Management Use in Developing Countries</i> | Menguji pengaruh penggunaan e-HRM terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi di negara berkembang, termasuk peran mediasi kinerja karyawan. |
| 20 | Panjaitan (2023) | <i>Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management</i> | Membahas bagaimana implementasi HRIS dapat meningkatkan efisiensi HRM pada aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. |
| 21 | Pathan (2025) | <i>The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Employee Performance Management</i> | Mengkaji peran HRIS dalam manajemen kinerja karyawan, terutama melalui pelacakan kinerja, umpan balik real-time, penyesuaian tujuan, dan keputusan berbasis data. |
| 22 | Prasetyo & Ariawan (2023) | <i>The Role of HR Information System in Boosting the Performance of Employee</i> | Meneliti peran sistem informasi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. |
| 23 | Pratiwi et al. (2024) | <i>Tinjauan Penggunaan Sistem Informasi sebagai Sarana Pendukung Sumber Daya Manusia di PT. Semen Baturaja Tbk Department Human Resource & General Affair</i> | Mengulas penggunaan sistem informasi sebagai pendukung aktivitas SDM di PT Semen Baturaja, khususnya absensi, cuti, lembur, <i>callout</i> , <i>Easy Access</i> , dan <i>SAP HCM</i> . |
| 24 | Quaosar & Rahman (2021) | <i>Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects</i> | Meninjau aplikasi, manfaat, prospek, dan hambatan adopsi HRIS di negara berkembang, khususnya pada organisasi di Bangladesh. |

25	Raja et al. (2025)	<i>Does Human Resource Information System Influence Performance Management?</i>	Melakukan systematic literature review tentang pengaruh HRIS terhadap performance management dan mengidentifikasi variabel serta gap riset yang masih perlu diuji.
26	Rusilowati et al. (2024)	<i>Optimizing Human Resource Planning through Advanced Management Information Systems: A Technological Approach</i>	Membahas optimalisasi perencanaan SDM melalui advanced management information systems untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas perencanaan tenaga kerja.
27	Saputri et al. (2024)	<i>Analysis of the Use of Human Resource Information Systems (HRIS) in Improving Human Resource Management Efficiency</i>	Menganalisis penggunaan HRIS dalam meningkatkan efisiensi HRM melalui otomatisasi payroll, absensi, rekrutmen, pengelolaan data, dan keputusan berbasis informasi.
28	Satispi et al. (2023)	<i>Human Resources Information System (HRIS) to Enhance Civil Servants' Innovation Outcomes: Compulsory or Complimentary?</i>	Meneliti faktor adopsi HRIS pada sektor publik Indonesia dan pengaruhnya terhadap innovation outcomes pegawai negeri.
29	Sowmiya & Geeta (2025)	<i>A Study on the Role of Human Resource Information System Performance in Organization</i>	Mengkaji pengaruh kinerja HRIS terhadap produktivitas karyawan, efisiensi keputusan, strategic HRM, serta tantangan implementasi HRIS di organisasi.
30	Susalit (2021)	<i>The Effect of Human Resources Management Information System on Employees' Career Planning</i>	Membahas pengaruh sistem informasi manajemen SDM terhadap perencanaan karier karyawan melalui penyediaan data kepegawaian yang transparan dan akurat.
31	Ololade et al. (2023)	<i>Bolstering the Role of Human Resource Information System on Employees' Behavioural Outcomes of Selected Manufacturing Firms in Nigeria</i>	Meneliti peran HRIS terhadap perilaku karyawan pada perusahaan manufaktur di Nigeria, terutama melalui informasi perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, dan <i>succession planning</i> .

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa hubungan antara *Human Resource Information System* atau *HRIS* dan *Human Resource Management* atau *HRM* bersifat saling menguatkan. *HRIS* tidak hanya berfungsi sebagai teknologi penyimpanan data karyawan, tetapi juga menjadi instrumen yang membantu *HRM* menjalankan fungsi administratif, operasional, dan strategis secara efektif. *HRIS* mempertemukan kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia dengan kemampuan sistem informasi, sehingga proses *HRM* dapat berlangsung cepat, terukur, dan berbasis data. Pandangan ini sejalan dengan pemahaman bahwa *HRIS* merupakan integrasi

antara teknologi informasi dan *HRM* yang mendukung pengelolaan data karyawan, pengambilan keputusan, serta aktivitas manajemen SDM (Quaosar & Rahman, 2021).

Temuan paling dominan dari berbagai artikel adalah kontribusi *HRIS* terhadap efisiensi administrasi *HRM*. Pekerjaan *HR* yang sebelumnya dilakukan secara manual, seperti pencatatan data karyawan, absensi, penggajian, rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, dapat diotomatisasi melalui sistem digital. Otomatisasi tersebut mempercepat proses kerja, menekan risiko kesalahan, serta menghemat waktu dan biaya operasional. Implementasi *HRIS* dinilai mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM melalui integrasi data, transparansi proses, dan kemudahan akses informasi bagi bagian HR (Cahyono, 2025). Temuan serupa juga dijelaskan oleh (Saputri et al., 2024) yang menunjukkan bahwa *Human Resource Information System* membantu meningkatkan efisiensi *Human Resource Management* melalui otomatisasi payroll, manajemen kehadiran, rekrutmen, dan pengelolaan data karyawan (Saputri et al., 2024).

Selain efisiensi administratif, *Human Resource Information System* juga memperkuat fungsi strategis *Human Resource Management*. *HRM* modern tidak hanya berorientasi pada pencatatan dan layanan administratif, tetapi juga terlibat dalam perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan pengambilan keputusan organisasi. *HRIS* menyediakan informasi yang diperlukan agar fungsi strategis tersebut dapat berjalan dengan akurat. Pada sektor perbankan, *Human Resource Information System* terbukti membantu penyediaan informasi yang cepat, tepat, dan hemat biaya untuk mendukung strategi SDM serta keputusan manajerial (Bah et al., 2022). Hal ini memperlihatkan bahwa *Human Resource Information System* menjadi sarana penting bagi *Human Resource Management* untuk bergerak dari peran administratif menuju peran strategis dalam organisasi.

Hubungan *Human Resource Information System* dan *Human Resource Management* juga terlihat melalui peningkatan kinerja organisasi dan karyawan. *HRIS* membantu *HRM* mengelola indikator kinerja, memantau produktivitas, serta menyediakan data untuk penilaian dan pengembangan karyawan. Pada sektor perbankan Tanzania, *HRIS* mendukung pencatatan data karyawan, rekrutmen, pelatihan, perencanaan karier, succession planning, manajemen kinerja, dan kompensasi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi (Magege & Ngirwa, 2023). Studi Nyathi & Kekwaletswe turut menunjukkan bahwa penggunaan *e-HRM* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi, dengan kinerja karyawan sebagai penghubung penting antara penggunaan *e-HRM* dan hasil organisasi (Nyathi & Kekwaletswe, 2023).

Dalam aspek manajemen kinerja, *HRIS* berperan sebagai sistem yang membantu *HRM* melakukan penilaian secara objektif dan berbasis data. Informasi mengenai kehadiran, pencapaian target, pelatihan, kompetensi, serta catatan pekerjaan dapat digunakan untuk menyusun evaluasi kinerja yang akurat. Pathan menekankan bahwa *HRIS* membantu manajemen kinerja melalui pelacakan kinerja, pemberian umpan balik, penyalarsan tujuan kerja, dan dukungan terhadap keputusan berbasis data (Pathan, 2025). Kajian sistematis Raja et al. juga menunjukkan bahwa *HRIS* memiliki hubungan penting dengan performance management, meskipun beberapa variabel dalam hubungan tersebut masih memerlukan pengujian empiris yang kuat (Raja et al., 2025).

Human Resource Information System turut berkontribusi terhadap rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia. Pada era digital, rekrutmen membutuhkan kecepatan sekaligus ketepatan dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. *Human Resource Information System* berbasis teknologi, termasuk AI, membantu mempercepat seleksi, mengurangi beban administratif, dan meningkatkan kepuasan pengguna dalam proses rekrutmen (Farida et al., 2025). Pada sisi pengembangan kompetensi, sistem informasi manajemen membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memantau perkembangan kompetensi, dan mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM (Fitria et al., 2023). Dengan peran tersebut, hubungan *HRIS* dan *HRM* tidak hanya tampak pada efisiensi proses, tetapi juga pada penguatan kualitas sumber daya manusia.

Pada aspek perencanaan SDM, *Human Resource Information System* membantu *Human Resource Management* menyediakan data untuk menyusun kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan. Data mengenai jumlah karyawan, kompetensi, usia kerja, jabatan, produktivitas, dan kebutuhan pelatihan menjadi dasar penting dalam penyusunan strategi tenaga kerja. Rusilowati et al. menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen yang maju dapat mengoptimalkan perencanaan SDM melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas pengambilan keputusan (Rusilowati et al., 2024). Susalit juga menjelaskan bahwa sistem informasi SDM berperan dalam perencanaan karier karena menyediakan data kepegawaian yang cepat, lengkap, akurat, dan mendukung transparansi pengembangan karier (Susalit, 2021).

Beberapa studi kasus di Indonesia memperlihatkan manfaat nyata implementasi *HRIS* pada organisasi. Pada PT Swabina Gatra, penerapan aplikasi *HRIS* membuat pengelolaan SDM berjalan efisien dan cepat, khususnya dalam pengelolaan data serta administrasi karyawan (Hanafi & Anwar, 2023). Pada Rumah Sakit Hermina Arcamanik, *HRIS XPRESSO* dinilai efektif dalam meningkatkan efisiensi operasional *HR* melalui fitur pengelolaan data karyawan,

pelatihan, rekrutmen, dan payroll, walaupun evaluasi berkelanjutan tetap dibutuhkan agar manfaatnya optimal (Fitriyani et al., 2024). Pada PT Semen Baturaja, sistem informasi digunakan untuk mendukung aktivitas HR seperti absensi, cuti, lembur, dan pengelolaan data melalui aplikasi internal serta SAP HCM (Pratiwi et al., 2024).

Meski demikian, hubungan *Human Resource Information System* dan *Human Resource Management* tidak selalu menghasilkan dampak positif secara otomatis. Keberhasilan *Human Resource Information System* sangat bergantung pada kesiapan organisasi, kemampuan pengguna, dukungan manajemen, kualitas sistem, dan kesesuaian teknologi dengan kebutuhan HRM. (Satispi et al., 2023) menunjukkan bahwa *technology fit*, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan pengaruh sosial memengaruhi adopsi HRIS di sektor publik, tetapi HRIS tidak terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *innovation outcomes* aparatur sipil negara (Satispi et al., 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem belum cukup untuk menciptakan perubahan apabila penggunaan sistem tidak optimal dan tidak didukung budaya organisasi yang sesuai.

Tantangan implementasi menjadi pola temuan yang penting dalam telaah ini. Hambatan yang sering muncul meliputi biaya awal yang tinggi, resistensi terhadap perubahan, rendahnya literasi digital, kesulitan integrasi sistem, keamanan data, dan kekhawatiran terhadap privasi karyawan. Pada perusahaan manufaktur di Nigeria, *Human Resource Information System* berperan terhadap hasil perilaku karyawan melalui informasi perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, dan *succession planning*, tetapi implementasinya masih dibatasi oleh kesiapan organisasi dan teknologi (Ololade et al., 2023). Cahyono juga menegaskan bahwa implementasi HRIS di perusahaan Indonesia menghadapi hambatan berupa biaya implementasi, resistensi karyawan, dan rendahnya literasi digital (Cahyono, 2025).

Berdasarkan hasil telaah tersebut, hubungan *Human Resource Information System* dan *Human Resource Management* dapat dipahami sebagai hubungan antara sistem pendukung dan fungsi manajerial. HRIS menyediakan data, kecepatan, integrasi, dan akurasi, sedangkan *Human Resource Management* memanfaatkan informasi tersebut untuk menjalankan perencanaan, pengembangan, evaluasi, dan pengambilan keputusan SDM. HRIS membantu HRM menjadi efisien, tetapi nilai strategisnya muncul apabila sistem selaras dengan kebutuhan organisasi, digunakan oleh SDM yang kompeten, serta didukung kebijakan manajemen yang jelas. *Human Resource Information System* bukan pengganti peran *Human Resource Management*, melainkan sarana yang memperkuat kualitas manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin digital dan berbasis data.

Interpretasi Temuan Utama dan Jawaban Atas Pertanyaan Penelitian

Menjawab RQ1: Evolusi Konsep dan Perspektif Teoretis Human Resource Information System

Berdasarkan hasil telaah literatur, konsep *Human Resource Information System* mengalami perkembangan dari sistem administratif menuju sistem strategis yang mendukung pengambilan keputusan dalam *Human Resource Management*. Pada tahap awal, *HRIS* banyak dipahami sebagai sistem untuk menyimpan data karyawan, mencatat absensi, mengelola penggajian, dan mempermudah administrasi personalia. Fungsi ini masih tampak dalam artikel yang menempatkan *HRIS* sebagai alat untuk mempercepat pekerjaan *HR* dan mengurangi beban administratif (Budihal & Chandramma M, 2021). Literatur terbaru menunjukkan bahwa *HRIS* tidak lagi hanya berfungsi sebagai aplikasi pencatatan data, tetapi telah berkembang menjadi sistem digital yang mengintegrasikan rekrutmen, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, perencanaan karier, dan pengambilan keputusan SDM. Pergeseran ini terlihat pada kajian mengenai *HRIS* sebagai pendukung strategi *HRM* di sektor perbankan, peningkatan efisiensi *HRM* di perusahaan Indonesia, serta penguatan manajemen tenaga kerja modern melalui sistem digital (Bah et al., 2022; Cahyono, 2025).

Perkembangan berikutnya ditandai oleh munculnya *electronic Human Resource Management*, *HR analytics*, dan *HRIS* berbasis kecerdasan buatan. Pada tahap ini, *HRIS* digunakan untuk memprediksi kebutuhan SDM, mempercepat rekrutmen, memantau kinerja, dan mendukung pengembangan kompetensi (Farida et al., 2025). Dari sisi teoretis, hubungan *HRIS* dan *HRM* banyak dijelaskan melalui perspektif sistem informasi manajemen, teori adopsi teknologi, dan *resource-based view*. Perspektif sistem informasi menekankan kualitas data, kecepatan akses, integrasi proses, dan efektivitas keputusan *HRM* (Fitria et al., 2023). Teori adopsi teknologi menjelaskan penerimaan *HRIS* melalui *technology fit*, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan pengaruh sosial (Satispi et al., 2023). Sementara itu, *resource-based view* memandang *HRIS* sebagai sumber daya strategis yang dapat memperkuat manajemen kinerja dan efektivitas organisasi apabila didukung sistem terintegrasi, data berkualitas, kemampuan pengguna, dan komitmen manajemen (Raja et al., 2025).

Menjawab RQ2: Mekanisme Transmisi dan Peran Mediator-Moderator

Hubungan antara *Human Resource Information System* dan *Human Resource Management* bekerja melalui beberapa mekanisme utama yang saling berkaitan. Mekanisme pertama adalah otomatisasi proses administratif. *Human Resource Information System* mengubah pekerjaan *HR* yang semula manual menjadi proses digital yang lebih cepat, terstruktur, dan mudah dipantau. Aktivitas seperti absensi, *payroll*, pengarsipan data karyawan, rekrutmen, serta pelaporan dapat dikelola dalam satu sistem, sehingga bagian *HR* memiliki ruang lebih

besar untuk menjalankan fungsi analitis dan strategis. Implementasi *HRIS* di PT Swabina Gatra menunjukkan bahwa sistem ini membuat pengelolaan SDM menjadi lebih efisien dan cepat (Hanafi & Anwar, 2023). Temuan serupa juga tampak pada perusahaan Indonesia yang memperoleh manfaat dari otomatisasi administrasi, keputusan berbasis data, dan peningkatan produktivitas karyawan (Cahyono, 2025).

Mekanisme kedua adalah integrasi data dan peningkatan kualitas informasi. *Human Resource Management* membutuhkan data akurat untuk mendukung keputusan mengenai rekrutmen, pelatihan, kompensasi, promosi, dan evaluasi kinerja. *Human Resource Information System* memungkinkan data karyawan tersimpan secara terpusat sehingga informasi dapat diakses dengan cepat dan relevan. Pada sektor perbankan, *Human Resource Information System* membantu praktisi *Human Resource Management* memperoleh informasi tepat waktu, hemat biaya, dan berguna bagi keputusan strategis (Bah et al., 2022). Pada rumah sakit, *HRIS XPRESSO* mendukung pengelolaan data personal, pelatihan, rekrutmen, dan payroll sehingga kinerja departemen HR meningkat (Fitriyani et al., 2024).

Mekanisme ketiga berkaitan dengan penguatan keputusan berbasis data dan peningkatan pengalaman karyawan. *HRIS* membantu *HRM* memantau kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun perencanaan karier, serta membuat evaluasi yang lebih objektif (Pathan, 2025). Kemudahan akses informasi, pengajuan cuti, pelatihan, dan evaluasi kinerja juga dapat meningkatkan transparansi kerja. Dampaknya tampak pada peningkatan kompetensi, disiplin, dan kinerja karyawan (Prasetyo & Ariawan, 2023). Dalam studi *e-HRM*, kinerja karyawan menjadi mediator penting antara penggunaan sistem dan kinerja organisasi (Nyathi & Kekwaletswe, 2023).

Faktor mediator yang muncul dalam literatur meliputi kinerja karyawan, kompetensi, disiplin kerja, adopsi *HRIS*, dan efektivitas praktik *Human Resource Management*. Faktor moderator juga berperan, seperti komitmen afektif yang memperkuat hubungan *Human Resource Information System* dan kemampuan inovasi individu (Moussa & El Arbi, 2020). Efektivitas *Human Resource Information System* tetap dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, dukungan manajemen, pelatihan pengguna, kualitas sistem, keamanan data, biaya implementasi, integrasi teknologi, dan literasi digital (Fitriyani et al., 2024).

Menjawab RQ3: Variabilitas Efektivitas Antar Konteks

Efektivitas *Human Resource Information System* dalam meningkatkan *Human Resource Management* berbeda menurut wilayah, sektor industri, dan karakteristik organisasi. Pada negara berkembang seperti Indonesia, Bangladesh, Tanzania, Nigeria, dan beberapa negara Afrika, *HRIS* banyak diarahkan untuk meningkatkan efisiensi administrasi, memperbaiki akurasi data, dan mengurangi proses manual, meskipun masih menghadapi hambatan adopsi, pemahaman organisasi, keterbatasan sumber daya, biaya, resistensi, dan literasi digital (Quaosar & Rahman, 2021). Pada sektor perbankan, *HRIS* cenderung efektif karena kebutuhan terhadap kecepatan informasi, akurasi data, kepatuhan, dan keputusan strategis cukup tinggi. Hal ini terlihat pada bank komersial, Azania Bank Tanzania, dan Bank of Baroda yang menunjukkan peran *HRIS* dalam mendukung strategi *HRM*, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan tenaga kerja yang tertib (Magege & Ngirwa, 2023). Pada sektor publik, efektivitas *HRIS* lebih dipengaruhi oleh *technology fit*, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan pengaruh sosial, tetapi belum tentu berdampak langsung pada inovasi pegawai (Satispi et al., 2023). Pada manufaktur dan industri pertahanan, *HRIS* mendukung perilaku kerja, perencanaan tenaga kerja, succession planning, dan daya saing industri (Ololade et al., 2023). Pada pendidikan tinggi dan kesehatan, *HRIS* membantu integrasi data, otomasi administrasi, tata kelola institusi, serta kinerja departemen *HR*, meskipun kendala teknis tetap perlu diperhatikan (Jaelani, 2025).

4. KESIMPULAN

Hasil literature review menunjukkan bahwa hubungan antara *Human Resource Information System* dan *Human Resource Management* telah bergeser dari fungsi administratif menuju fungsi strategis. *Human Resource Information System* tidak lagi hanya berperan sebagai alat pencatatan data karyawan, absensi, penggajian, dan dokumentasi personalia, tetapi juga menjadi sistem pendukung keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui otomasi *payroll*, absensi, rekrutmen, dan pengelolaan data karyawan, *Human Resource Information System* mampu membuat aktivitas administrasi menjadi lebih cepat, akurat, dan hemat biaya (Saputri et al., 2024). Temuan tersebut sejalan dengan studi pada perusahaan Indonesia yang menunjukkan bahwa implementasi *HRIS* dapat mempercepat aktivitas *HR*, menekan beban administratif, dan mendukung keputusan berbasis data (Cahyono, 2025).

HRIS juga memperkuat peran strategis HRM melalui integrasi data karyawan, perencanaan tenaga kerja, manajemen kinerja, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karier. Peran strategis ini diadaptasi dari penelitian pada bank komersial yang menunjukkan bahwa HRIS menyediakan informasi cepat, tepat, dan hemat biaya untuk mendukung strategi sumber daya manusia (Bah et al., 2022). Pada sektor perbankan Tanzania, HRIS turut berkontribusi terhadap kinerja organisasi melalui dukungan pada rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karier (Magege & Ngirwa, 2023). Dampak HRIS juga terlihat pada peningkatan kinerja karyawan karena sistem ini menyediakan data untuk memantau pencapaian kerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun promosi, dan mendukung pengembangan karier. Penggunaan e-HRM bahkan dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, dengan kinerja karyawan sebagai penghubung antara penggunaan sistem dan hasil organisasi (Nyathi & Kekwaletswe, 2023).

Meski manfaat HRIS cukup besar, efektivitasnya tetap dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, dukungan manajemen, kualitas sistem, literasi digital, keamanan data, pelatihan pengguna, dan penerimaan karyawan. Adopsi HRIS dipengaruhi oleh technology fit, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan pengaruh sosial pada sektor publik Indonesia. Tantangan seperti biaya tinggi, resistensi perubahan, isu privasi, keterbatasan infrastruktur, gangguan teknis, dan rendahnya kemampuan pengguna juga perlu diperhatikan. Penelitian mendatang perlu memperluas objek kajian pada UKM, organisasi nirlaba, industri kreatif, perusahaan rintisan, serta wilayah dengan infrastruktur digital terbatas agar pemahaman mengenai HRIS dan HRM tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga pada transformasi digital sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Almutairi, B. A., & Arabiat, K. M. (2021). The impact of human resource management practices and job satisfaction on employee performance in the ministry of foreign affairs of Kuwait. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 23(3).
- Ayem, S., Wahidah, U., Seseng, Y. E., & Kewa, T. B. (2025). STUDY LITERATURE REVIEW: THE IMPACT ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE ON FIRM VALUE. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 8(1), 9–18.
- Bah, M. P., Duramany-Lakkoh, E. K., & Udeh, E. (2022). Assessing the effect of human resource information systems on the human resource strategies of commercial banks. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 304–312.
- Budihal, V. N., & Chandramma M, S. (2021). *The Impact of Human Resource Information System on Human Resource Management : A Case Study of Bank of Baroda Dharwad City*. (June).

- Cahyono, N. D. (2025). *The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies*. 32–39.
- Dhanawade, M. S. (2024). *Selection and Benefits of Human Resource Information System (HRIS)*. 5, 1951–1958. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i1.2024.197>
- Farida, E. N., Fauzi, M. R., & Shaddiq, S. (2025). *The Role of Human Resource Information System (HRIS) in Improving the Efficiency of the Recruitment Process in the Revolutionary Era 4.0*. 2, 852–859.
- Fitria, N., Wijayanti, I., Santoso, A. B., & Romadon, S. (2023). *The Role of Management Information Systems in Human Resource Competency Development*. 12, 1387–1396.
- Fitriyani, S., H, K. H., Prakarsa, M., & Qadr, A. (2024). *The Effectiveness of Using Human Resource Information System on the Performance of Employees at Hermina Arcamanik Hospital*. 2(2), 129–135.
- Hanafî, Y. D., & Anwar, M. (2023). *Human Resource Information Systems in Modern Workforce Management: Improving Efficiency and Compliance*. 3(3), 120–123.
- Hijrasil, Maisharah, S., Darsono, Widodo, Z. D., & Manuhutu, H. (2023). *Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM*.
- Himamsha, D., & Kandala, P. S. (2026). *Human Resource Information Systems in Modern Workforce Management: Improving Efficiency and Compliance*. 7(1), 231–236.
- Huo, X., Qi, M., & Wang, S. (2024). *The Application of Electronic Human Resource Management Systems (e-HRM) in HR Management*. 316–321.
- Jaelani, D. (2025). *The Role of HRIS Technology in Human Resource Management Efficiency in Higher Education*. 4(10), 1507–1516. <https://doi.org/10.58471/esaprom.v4i10>
- Látečková, A., & Trnková, M. (2021). *Human Resource Management with the Support of Management Information Systems*. 87–96.
- Magege, T. J., & Ngirwa, C. C. (2023). *Effectiveness of Human Resources Information System (HRIS) on Organisational Performance in the Banking Sector*. 6(01), 39–51.
- Mahapatra, A. K., & Rath, N. (2025). *Impact of Human Resource Information Systems (HRIS) on Organizational Effectiveness : A Conceptual Framework*. 7(4), 1–14.
- Manunggal, N., Santoso, I. T., & Wicaksana, S. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan*. 3(6), 111–120.
- Moussa, N. Ben, & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies : The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). *Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries*. 14(1), 121–134. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-11-2021-0489>
- Ololade, A. J., Paul, S. O., & Morenike, A. T. (2023). *Bolstering the role of human resource information system on employees 'behavioural outcomes of selected manufacturing firms in Nigeria*. 9.

- Panjaitan, E. H. H. (2023). *Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management*. 5(2), 128–139.
- Pathan, S. (2025). *The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Employee Performance Management*. (May).
- Prasetyo, J. H., & Ariawan, J. (2023). *Enrichment : Journal of Management The role of HR information system in boosting the performance of employee*. 13(1).
- Pratiwi, E., Hermansyah, Jaya, A., & Dwistya, Y. (2024). *Tinjauan Penggunaan Sistem Informasi Sebagai Sarana Pendukung Sumber Daya Manusia di PT . Semen Baturaja Tbk Department Human Resource & General Affair*. 4, 8602–8610.
- Quasar, G. M. A. A., & Rahman, S. (2021). *Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects*. 470–483. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93030>
- Raja, M., Swamy, T. N. V. . R. L., Das, S., Bansal, R., Fahlevi, M., & Aziz, A. L. (2025). Does human resource information system influence performance management? *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2438862>
- Rusilowati, U., Narimawati, U., Wijayanti, Y. R., Rahardja, U., & Arif, O. (2024). *Optimizing Human Resource Planning through Advanced Management Information Systems : A Technological Approach*. 6(1), 72–83.
- Saputri, R., Khuzaini, & Shaddiq, S. (2024). *Analysis of the Use of Human Resource Information Systems (HRIS) in Improving Human Resource Management Efficiency*. 318–327.
- Satipi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). *Human Resources Information System (HRIS) to Enhance Civil Servants ' Innovation Outcomes : Compulsory or Complimentary ?*
- SOWMIYA, & GEETA, S. D. T. (2025). *A Study on the Role of Human Resource Information System Performance in Organization*. 1–8. <https://doi.org/10.55041/IJSREM45056>
- Susalit, R. (2021). *The Effect of Human Resources Management Information System on Employees ' Career Planning*. 187(Gcbme 2020), 205–210.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63–77.