

***HRIS and Banking Employee Performance: The Mediating Role of Employee Wellbeing  
(Evidence from Bank X, Makassar)***

**HRIS dan Kinerja Pegawai Perbankan: Employee Wellbeing sebagai Mekanisme  
Peningkatan Kinerja (Studi Bank X Makassar)**

**Endang Halimah<sup>1</sup>, Isiswanty<sup>2</sup>, Koas Diana<sup>3</sup>, Andi Dewi Haryanti Agustang<sup>4</sup>, Abu Said  
Uddin<sup>5</sup>, Andi Firdania<sup>6</sup>**

Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Publik, Makassar, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>  
endanghalimah2810@gmail.com<sup>1\*</sup>, isisskarda2306@gmail.com<sup>2</sup>, koasdianah1964@gmail.com<sup>3</sup>,  
adewiagustang@gmail.com<sup>4</sup>, hasdin\_17@yahoo.com<sup>5</sup>, andifirdaniah@gmail.com<sup>6</sup>

**ABSTRACT**

*Digital transformation in human resource management has become a strategic necessity for the banking industry to enhance employee effectiveness and performance. One of the key forms of this transformation is the implementation of a Human Resource Information System (HRIS), which integrates functions such as attendance, payroll, performance appraisal, self-service, and training. This study aims to examine the effect of HRIS implementation on employee performance, with employee wellbeing as a mediating variable, at Bank X in the Makassar area. A quantitative approach was employed using a survey method involving 150 employees of Bank X Makassar who actively use HRIS in their daily work activities. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that HRIS implementation has a positive effect on employee performance and employee wellbeing. Furthermore, employee wellbeing has a positive effect on employee performance and partially mediates the relationship between HRIS implementation and employee performance. These findings highlight that HRIS serves not only as an administrative tool but also as a strategic support system that enhances employee wellbeing and sustainable performance in the banking sector.*

**Keywords:** HRIS, employee wellbeing, employee performance, digital HR transformation, banking.

**ABSTRAK**

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi kebutuhan strategis bagi industri perbankan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai. Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah penerapan Human Resource Information System (HRIS) yang mencakup berbagai fungsi seperti kehadiran, penggajian, penilaian kinerja, layanan mandiri, dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai dengan employee wellbeing sebagai variabel mediasi pada Bank X Area Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 150 pegawai Bank X wilayah Makassar yang menggunakan HRIS dalam aktivitas kerja sehari-hari. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan employee wellbeing. Selain itu, employee wellbeing terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta memediasi secara parsial hubungan antara HRIS dan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa HRIS tidak hanya berperan sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai sistem pendukung yang meningkatkan kesejahteraan kerja dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** HRIS, employee wellbeing, kinerja pegawai, transformasi digital HR, perbankan.

*This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons  
Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).*

Artikel ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah ketentuan  
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).



## PENDAHULUAN

Industri perbankan berada dalam tekanan yang semakin kuat untuk menjaga produktivitas, ketepatan layanan, dan kepatuhan operasional di tengah perubahan perilaku nasabah dan percepatan digitalisasi. Dalam situasi ini, transformasi digital tidak hanya terjadi pada layanan eksternal, tetapi juga pada proses internal terutama pengelolaan sumber daya manusia karena kualitas eksekusi kerja pegawai menentukan stabilitas operasional dan daya saing organisasi. Literatur terkini menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong perubahan cara organisasi mengelola talenta dan proses kerja, termasuk sistem penilaian, pengembangan, dan pengambilan keputusan berbasis data (Wirapraja et al., 2025).

Sejalan dengan itu, transformasi digital pada fungsi SDM semakin banyak diwujudkan melalui praktik *electronic/digital* HRM dan penggunaan HRIS untuk mengintegrasikan layanan seperti *attendance*, *payroll*, *e-performance*, *self-service*, dan *training*. Berbagai studi menegaskan bahwa digital HRM dan e-HRM dapat memperkuat efektivitas proses SDM serta mendorong capaian organisasi melalui mekanisme manajerial yang lebih cepat, transparan, dan terdokumentasi (Alqarni et al., 2023). Dalam konteks produktivitas, penelitian mutakhir juga menunjukkan bahwa penggunaan sistem HR berbasis digital berkaitan dengan peningkatan pengelolaan kinerja (*performance management*) dan efisiensi pelaksanaan fungsi HR (Raja et al., 2025).

Namun, keberhasilan HRIS tidak hanya ditentukan oleh tersedianya fitur, melainkan oleh bagaimana sistem tersebut dirasakan pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari. Implementasi teknologi di tempat kerja dapat membawa manfaat (misalnya optimalisasi tugas, kejelasan prosedur, dan keamanan proses) yang pada akhirnya berkontribusi terhadap *wellbeing* pegawai, tetapi juga dapat memunculkan beban baru jika tidak dikelola secara *employee-centric*. Bukti empiris terbaru menunjukkan bahwa adopsi teknologi/AI di organisasi dapat memengaruhi *wellbeing* secara tidak langsung melalui faktor-faktor kerja seperti optimasi tugas dan aspek keselamatan (Valtonen et al., 2025). Studi lain menegaskan pentingnya pengelolaan tuntutan dan sumber daya kerja agar *wellbeing* tetap terjaga, karena sumber daya kerja berperan melindungi *wellbeing* dan membantu pegawai bertahan dalam tuntutan kerja yang meningkat (Pienaar et al., 2025).

*Employee wellbeing* juga dipandang sebagai jalur penting menuju kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan. Temuan empiris terbaru menunjukkan keterkaitan positif antara *wellbeing* psikologis dengan performa kerja, baik secara langsung maupun melalui mekanisme sikap kerja yang mendukung performa (Yang et al., 2024). Selain itu, kajian literatur terbaru menguatkan bahwa *wellbeing* di tempat kerja berkaitan dengan luaran kinerja, sehingga strategi organisasi yang menata proses kerja dan pengalaman pegawai menjadi kunci untuk menjaga performa (Hamza & Farah, 2025). Dengan demikian, HRIS berpotensi meningkatkan kinerja bukan semata karena “lebih cepat dan rapi”, tetapi karena dapat mengurangi friksi kerja dan memperkuat rasa dukungan organisasi yang kemudian tercermin pada *wellbeing* dan performa.

Meski hubungan antara digital HRM/e-HRM dan kinerja telah banyak dibahas, kajian yang menempatkan *employee wellbeing* sebagai mekanisme (mediasi) pada konteks perbankan tingkat wilayah/kota masih perlu dipertegas dengan bukti empiris yang lebih kontekstual. Studi-studi terbaru menunjukkan bahwa praktik digital HR dapat mendorong produktivitas dan kinerja melalui jalur-jalur perilaku/psikologis tertentu (Alqarni et al., 2023). Di sisi lain, riset e-HRM juga memperlihatkan bahwa relasi antara pemanfaatan e-HRM dan kinerja sering kali berjalan melalui variabel perantara yang menjelaskan “bagaimana” sistem berdampak pada outcome (Nugroho & Masman, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai dengan *employee wellbeing* sebagai variabel mediasi pada Bank

X Area Makassar dengan responden 150 pegawai pengguna HRIS pada modul *attendance*, *payroll*, *e-performance*, *self-service*, dan *training*.

## LITERATURE REVIEW

### Implementasi HRIS dalam Transformasi Digital SDM

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah mengubah cara organisasi merancang, mengelola, dan mengevaluasi praktik-praktik kepegawaian. Salah satu bentuk utama dari transformasi ini adalah penerapan *Human Resource Information System* (HRIS), yaitu sistem berbasis teknologi informasi yang mengintegrasikan berbagai fungsi SDM seperti administrasi kepegawaian, penggajian, penilaian kinerja, pelatihan, dan layanan mandiri pegawai. HRIS tidak lagi dipandang sebagai alat administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis yang mendukung efektivitas organisasi melalui pengelolaan SDM berbasis data.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa digitalisasi HR melalui HRIS berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengambilan keputusan, transparansi proses SDM, serta konsistensi penerapan kebijakan kepegawaian. Bondarouk et al. (2017) menegaskan bahwa sistem e-HRM dan HRIS memungkinkan organisasi untuk menciptakan nilai strategis melalui penyelarasan praktik SDM dengan tujuan organisasi secara lebih sistematis dan terukur (Bondarouk et al., 2017; Pak et al., 2021). Dalam konteks organisasi jasa, termasuk perbankan, HRIS menjadi penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, akurasi, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Lebih lanjut, Strohmeier dan Parry (2014) menjelaskan bahwa keberhasilan HRIS sangat bergantung pada tingkat penerimaan dan pemanfaatan sistem oleh pegawai (Strohmeier, 2014). Sistem HRIS yang mudah digunakan dan relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari cenderung memberikan dampak positif yang lebih besar dibandingkan sistem yang hanya berfokus pada kepentingan administratif organisasi.

### Implementasi HRIS dan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam industri perbankan yang berorientasi pada layanan dan kepatuhan operasional. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas output, tetapi juga kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, HRIS berperan sebagai sistem pendukung yang memfasilitasi pelaksanaan tugas secara lebih terstruktur dan transparan.

Sejumlah studi empiris terbaru menunjukkan bahwa implementasi HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arokiasamy et al., (2023) menemukan bahwa digital HRM, termasuk HRIS, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu melalui perbaikan proses kerja dan kejelasan peran (Arokiasamy et al., 2023). Sistem HRIS memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi kepegawaian secara mandiri, memantau capaian kinerja, serta memahami ekspektasi organisasi dengan lebih jelas.

Penelitian lain oleh Chams dan García-Blandón (2019) menunjukkan bahwa teknologi digital dalam HR memperkuat produktivitas pegawai melalui peningkatan efisiensi dan pengurangan beban administrative (Chams & García-Blandón, 2019). Dalam konteks perbankan, modul HRIS seperti *attendance*, *e-performance*, dan *payroll* membantu memastikan disiplin kerja, keadilan penilaian, serta kepastian hak pegawai, yang pada akhirnya mendukung kinerja yang lebih stabil.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Implementasi HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Implementasi HRIS dan *Employee Wellbeing***

Selain berdampak pada kinerja, implementasi HRIS juga berpotensi memengaruhi *employee wellbeing*. *Employee wellbeing* mencerminkan kondisi kesejahteraan pegawai secara menyeluruh, yang mencakup aspek psikologis, emosional, dan keseimbangan kerja–kehidupan. Dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi, sistem kerja yang jelas, mudah diakses, dan minim hambatan teknis menjadi sumber daya penting bagi kesejahteraan pegawai.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital di tempat kerja dapat meningkatkan *wellbeing* apabila sistem tersebut mampu mengurangi ketidakpastian kerja, beban administratif, dan konflik peran. Vuori et al. (2024) menyatakan bahwa digitalisasi HR yang dirancang secara *employee-oriented* berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai (Vuori, 2024). HRIS yang menyediakan layanan mandiri (*self-service*) dan transparansi informasi dapat meningkatkan rasa kontrol dan keadilan yang dirasakan pegawai.

Namun demikian, HRIS juga dapat menimbulkan tekanan baru jika implementasinya tidak mempertimbangkan aspek kemudahan penggunaan dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, peran HRIS dalam meningkatkan *wellbeing* sangat bergantung pada kualitas implementasi dan penerimaan pengguna. Mäkiniemi et al. (2022) menegaskan bahwa teknologi kerja yang dipersepsikan sebagai sumber daya kerja akan berdampak positif terhadap *wellbeing* (Mäkiniemi, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Implementasi HRIS berpengaruh positif terhadap *employee wellbeing*.

### ***Employee Wellbeing* dan Kinerja Pegawai**

*Employee wellbeing* telah diakui secara luas sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki tingkat energi, fokus, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Perspektif *Job Demands–Resources Theory* menjelaskan bahwa kesejahteraan muncul ketika pegawai memiliki sumber daya kerja yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga memungkinkan kinerja yang optimal.

Studi empiris terbaru mendukung hubungan positif antara *wellbeing* dan kinerja. Inceoglu et al. (2018) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan langsung dengan kinerja dan keterlibatan kerja (Inceoglu et al., 2018). Temuan serupa juga disampaikan oleh Tisu et al. (2020), yang menunjukkan bahwa *wellbeing* berkontribusi terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi dan ketahanan kerja (Tisu et al., 2020).

Dalam konteks organisasi perbankan, *wellbeing* menjadi krusial karena tingginya tuntutan akurasi, target, dan tekanan kerja. Pegawai yang memiliki kesejahteraan kerja yang baik cenderung lebih mampu mempertahankan konsistensi kinerja dan kualitas layanan.

Dengan demikian, hipotesis berikut dapat diajukan:

H3: *Employee wellbeing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

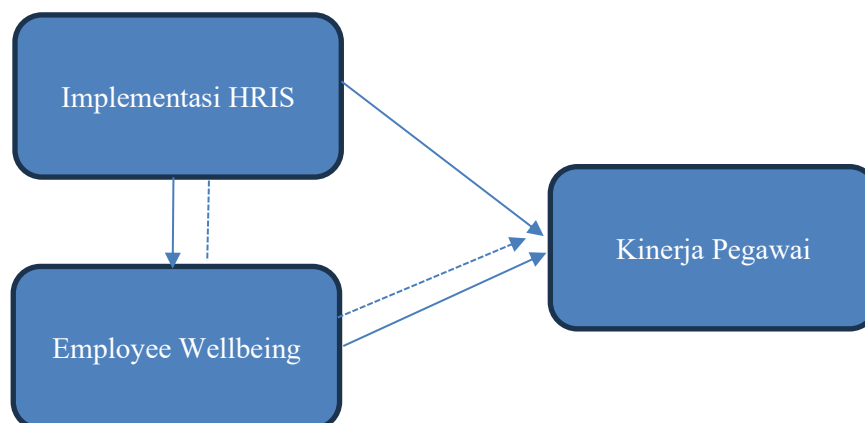
### ***Employee Wellbeing* sebagai Variabel Mediasi**

Mengacu pada literatur sebelumnya, HRIS berpotensi memengaruhi kinerja pegawai tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *employee wellbeing*. HRIS yang efektif dapat berfungsi sebagai sumber daya kerja yang mengurangi beban administratif, meningkatkan kejelasan peran, dan menciptakan rasa dukungan organisasi. Kondisi ini selanjutnya meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang kemudian tercermin dalam kinerja yang lebih baik.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa variabel psikologis seperti *wellbeing* sering kali berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara praktik manajemen dan kinerja. Van De Voorde et al. (2012) menegaskan bahwa praktik HRM berdampak pada kinerja melalui kesejahteraan pegawai (Van De Voorde et al., 2012). Dalam konteks digital HR, jalur mediasi ini menjadi semakin relevan karena teknologi memengaruhi pengalaman kerja secara langsung.

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis berikut:

H4: Employee wellbeing memediasi pengaruh implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Implementasi HRIS terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Wellbeing* sebagai Variabel Mediasi

Pada gambar 1 terlihat model konseptual penelitian ini menempatkan implementasi HRIS sebagai variabel independen yang merepresentasikan transformasi digital HR di Bank X Area Makassar, dengan cakupan modul *attendance*, *payroll*, *e-performance*, *self-service*, dan *training*, yang diasumsikan meningkatkan efektivitas kerja melalui kemudahan akses, akurasi, transparansi, dan efisiensi proses SDM; kinerja pegawai diposisikan sebagai variabel dependen yang mencerminkan pencapaian kerja (kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kontribusi), sementara *employee wellbeing* ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh HRIS terhadap kinerja, yaitu HRIS yang terkelola baik dipandang sebagai sumber daya kerja yang mengurangi beban administratif dan ketidakpastian, meningkatkan rasa kontrol serta dukungan organisasi, sehingga memperbaiki kenyamanan dan kesejahteraan kerja pegawai; pada akhirnya *wellbeing* yang lebih baik mendorong energi, fokus, dan ketahanan kerja yang lebih tinggi sehingga kinerja meningkat, dengan demikian model menguji dua jalur: pengaruh langsung HRIS → kinerja dan pengaruh tidak langsung HRIS → wellbeing → kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara implementasi *Human Resource Information System* (HRIS), *employee wellbeing*, dan kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu untuk menangkap persepsi responden terhadap variabel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi) antarvariabel dalam konteks organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank X di Area Makassar. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Bank X wilayah Makassar yang menggunakan HRIS dalam aktivitas kerja sehari-hari. Fokus area Makassar dipilih karena wilayah ini merupakan salah satu pusat operasional perbankan yang memiliki intensitas aktivitas dan pemanfaatan sistem digital HR yang relatif tinggi.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Bank X di wilayah Makassar yang telah menggunakan HRIS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

- Pegawai aktif Bank X di wilayah Makassar;
- Pegawai yang telah menggunakan HRIS dalam menjalankan tugas pekerjaan;
- Pegawai yang memanfaatkan minimal satu atau lebih modul HRIS, yaitu attendance, payroll, e-performance, self-service, dan training.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden, yang dinilai telah memenuhi ketentuan kecukupan sampel untuk analisis *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan mencerminkan persepsi pegawai terhadap implementasi HRIS, tingkat *employee wellbeing*, dan kinerja pegawai. Selain itu, data sekunder berupa dokumen internal organisasi dan literatur ilmiah digunakan sebagai pendukung dalam penyusunan kerangka konseptual dan pembahasan hasil penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan pertanyaan tertutup. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan dari kajian literatur terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disebarkan kepada responden secara daring dan/atau luring sesuai dengan kebijakan dan kondisi organisasi.

Variabel penelitian terdiri dari tiga konstruk utama, yaitu implementasi HRIS sebagai variabel independen, *employee wellbeing* sebagai variabel mediasi, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Implementasi HRIS diukur melalui persepsi pegawai terhadap kemudahan penggunaan, kecepatan proses, akurasi informasi, transparansi, dan efektivitas sistem HR digital. *Employee wellbeing* diukur berdasarkan tingkat kenyamanan kerja, rasa aman, dukungan organisasi, keseimbangan kerja–kehidupan, serta energi kerja. Kinerja pegawai diukur melalui pencapaian target, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi:

1. Pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk;
2. Pengujian model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel;
3. Pengujian efek mediasi *employee wellbeing* melalui prosedur bootstrapping untuk menilai pengaruh tidak langsung implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 150 pegawai Bank X Area Makassar sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 85 orang (56,7%), sedangkan perempuan sebanyak 65 orang (43,3%). Dari sisi kelompok usia, responden didominasi oleh pegawai berusia 30–39 tahun (40,0%), diikuti kelompok usia 20–29 tahun (29,3%), 40–49 tahun (23,3%), dan  $\geq 50$  tahun (7,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dengan tingkat keterlibatan kerja yang relatif tinggi. Hasil lengkap dapat dilihat pada tabel 1 ini.

Tabel 1. Demografi Responden (n=150)

| Variabel      | Kategori   | Frekuensi | Persentase |
|---------------|------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki  | 85        | 56,7%      |
|               | Perempuan  | 65        | 43,3%      |
| Kelompok Usia | 20–29      | 44        | 29,3%      |
|               | 30–39      | 60        | 40,0%      |
|               | 40–49      | 35        | 23,3%      |
|               | ≥50        | 11        | 7,3%       |
| Masa Kerja    | <3 tahun   | 38        | 25,3%      |
|               | 3–5 tahun  | 44        | 29,3%      |
|               | 6–10 tahun | 44        | 29,3%      |
|               | >10 tahun  | 24        | 16,0%      |
| Pendidikan    | D3         | 18        | 12,0%      |
|               | S1         | 96        | 64,0%      |
|               | S2         | 36        | 24,0%      |
| Jabatan       | Staff      | 114       | 76,0%      |
|               | Supervisor | 27        | 18,0%      |
|               | Manager    | 9         | 6,0%       |

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masa kerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 3–5 tahun dan 6–10 tahun (masing-masing 29,3%), diikuti masa kerja <3 tahun (25,3%) dan >10 tahun (16,0%). Dari aspek pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 (64,0%), diikuti S2 (24,0%) dan D3 (12,0%). Sementara itu, berdasarkan jabatan, sebagian besar responden berada pada level staff (76,0%), disusul supervisor (18,0%) dan manager (6,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden merupakan pengguna aktif HRIS dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading di atas 0,70, dengan rentang nilai antara 0,757 hingga 0,857. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator mampu merefleksikan konstruksinya masing-masing secara baik, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Lengkapnya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Validitas Kovergen

| Konstruk  | Indikator   | Outer Loading |
|-----------|-------------|---------------|
| HRIS      | HRIS1–HRIS6 | 0.772–0.836   |
| Wellbeing | WB1–WB6     | 0.769–0.819   |
| Kinerja   | PERF1–PERF6 | 0.757–0.857   |

Tabel 3. Reliabilitas Konstruk

| Konstruk           | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|--------------------|------------------|-----------------------|-------|
| HRIS               | 0.891            | 0.917                 | 0.647 |
| Employee Wellbeing | 0.884            | 0.911                 | 0.632 |
| Kinerja Pegawai    | 0.893            | 0.919                 | 0.653 |

Pada tabel 3, uji reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai Cronbach's alpha untuk seluruh konstruk berada di atas 0,88, sedangkan Composite Reliability ( $\rho_c$ ) berada di atas 0,91, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk konstruk HRIS (0,647), Kinerja Pegawai (0,653), dan Employee Wellbeing (0,632) telah melampaui batas minimum 0,50, sehingga validitas konvergen dinyatakan terpenuhi.

Tabel 4. Validitas Diskriminant

|      | HRIS  | PERF  | WB |
|------|-------|-------|----|
| HRIS |       |       |    |
| PERF | 0.672 |       |    |
| WB   | 0.587 | 0.713 |    |

Pada tabel 4 terlihat bahwa pengujian validitas diskriminan menggunakan HTMT menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah batas 0,85, yang menandakan tidak adanya masalah tumpang tindih antar konstruk. Hasil Fornell–Larcker Criterion juga memperlihatkan bahwa akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan dapat dikonfirmasi.

Selanjutnya, uji Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai VIF di bawah 3, yang mengindikasikan tidak terdapat masalah multikolinearitas baik pada indikator maupun konstruk.

Hasil uji model fit menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,056, yang berada di bawah ambang batas 0,08, sehingga model dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai NFI sebesar 0,879 juga menunjukkan kecocokan model yang memadai.

Tabel 5. R Square dan Q Square

| Konstruk Endogen   | R <sup>2</sup> | Q <sup>2</sup> |
|--------------------|----------------|----------------|
| Employee Wellbeing | 0.276          | 0.480          |
| Kinerja Pegawai    | 0.507          | 0.510          |

Pada tabel 5, nilai R-square menunjukkan bahwa implementasi HRIS dan employee wellbeing mampu menjelaskan 50,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan implementasi HRIS menjelaskan 27,6% variasi employee wellbeing. Nilai Q-square untuk konstruk kinerja (0,510) dan employee wellbeing (0,480) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Hubungan Antar Variabel                     | Koefisien Jalur ( $\beta$ ) | T-Statistics | P-Value | Keputusan                  |
|-----------|---|-----------------------------|--------------|---------|----------------------------|
| H1        | HRIS → Kinerja Pegawai                      | 0.370                       | 6.139        | 0.000   | Diterima                   |
| H2        | HRIS → Employee Wellbeing                   | 0.526                       | 9.514        | 0.000   | Diterima                   |
| H3        | Employee Wellbeing → Kinerja Pegawai        | 0.444                       | 7.501        | 0.000   | Diterima                   |
| H4        | HRIS → Employee Wellbeing → Kinerja Pegawai | 0.234                       | 6.099        | 0.000   | Diterima (Mediasi Parsial) |

Berdasarkan Tabel 6, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena nilai p-value < 0,05. Implementasi HRIS terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1) serta employee wellbeing (H2). Employee wellbeing juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H3). Selain itu, employee wellbeing terbukti memediasi secara parsial pengaruh implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai (H4), yang menunjukkan bahwa HRIS meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi HRIS memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank X Area Makassar. Temuan ini mengonfirmasi bahwa HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sistem pendukung kerja yang memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas melalui kemudahan akses, transparansi, dan efisiensi proses SDM. Dalam konteks perbankan, modul HRIS seperti attendance, payroll, dan e-performance berkontribusi pada kejelasan peran dan kepastian kerja, yang berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan bahwa implementasi HRIS berpengaruh signifikan terhadap employee wellbeing. HRIS yang dikelola dengan baik dipersepsikan sebagai sumber daya kerja yang membantu pegawai mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih terstruktur. Kemudahan penggunaan self-service dan akses pelatihan digital memberikan rasa kontrol dan dukungan organisasi, sehingga meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan perspektif Job Demands–Resources Theory yang menekankan pentingnya sumber daya kerja dalam menjaga kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa employee wellbeing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa sejahtera cenderung memiliki energi kerja, fokus, dan ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dalam industri perbankan yang menuntut akurasi dan konsistensi tinggi, wellbeing menjadi faktor penting yang memungkinkan pegawai mempertahankan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Temuan utama penelitian ini adalah peran employee wellbeing sebagai mekanisme mediasi parsial dalam hubungan antara HRIS dan kinerja pegawai. Artinya, HRIS meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya secara langsung melalui efisiensi sistem, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kesejahteraan kerja. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital HR perlu dilihat dari perspektif teknologi dan manusia secara bersamaan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan HRIS di sektor perbankan perlu diarahkan tidak hanya pada aspek teknis dan kepatuhan, tetapi juga pada pengalaman pengguna dan kesejahteraan pegawai. HRIS yang berorientasi pada pegawai berpotensi menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan stabil di lingkungan perbankan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan HRIS di Bank X Area Makassar berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kesejahteraan kerja. HRIS yang mencakup fitur kehadiran, penggajian, penilaian kinerja, layanan mandiri, dan pelatihan mampu menciptakan proses kerja yang lebih jelas, nyaman, dan terstruktur, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan konsisten. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital HR tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi juga oleh sejauh mana sistem tersebut mendukung kenyamanan dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, manajemen perbankan perlu mengelola HRIS secara berorientasi pada pengguna dengan memastikan kemudahan akses, keandalan sistem, serta integrasi fitur yang benar-benar membantu aktivitas kerja, sehingga HRIS dapat menjadi fondasi bagi kinerja pegawai yang berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain penggunaan desain potong lintang yang belum mampu menangkap perubahan persepsi pegawai dalam jangka panjang serta fokus penelitian yang terbatas pada satu bank dan satu wilayah, sehingga generalisasi hasil masih bersifat kontekstual. Selain itu, penelitian ini mengandalkan persepsi responden, sehingga potensi bias subjektif tidak dapat sepenuhnya dihindari. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, memperluas objek penelitian ke berbagai bank atau sektor industri lain, serta

menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, atau literasi digital sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh HRIS terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi selama proses penyusunan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The Effect of Electronic Human Resource Management Systems on Sustainable Competitive Advantages: The Roles of Sustainable Innovation and Organizational Agility. *Sustainability*, *15*(23), 16382. <https://doi.org/10.3390/su152316382>
- Arokiasamy, L., Fujikawa, T., Piaralal, S. K., & Arumugam, T. (2023). Role of HRM Practices in Organization Performance. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, *16*(1), 1–32. <https://doi.org/10.4018/IJSKD.334555>
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(1), 98–131. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672>
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, *141*, 109–122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Hamza, A., & Farah, A. (2025). The relationship between well-being at work and performance: a systematic literature review. *Journal of Management Development*, 1–30. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2024-0433>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, *29*(1), 179–202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Mäkinen, J.-P. (2022). Digitalisation and work well-being: a qualitative study of technology engagement experiences related to the use of educational technology. *International Journal of Educational Management*, *36*(2), 152–163. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2021-0276>
- Nugroho, N., & Masman, R. R. (2025). Pengaruh E-HRM Use dan Employee Performance terhadap Organizational Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *7*(1), 206–215. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32993>
- Pak, K., Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., van den Heuvel, S., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2021). The influence of human resource practices on perceived work ability and the preferred retirement age: A latent growth modelling approach. *Human Resource Management Journal*, *31*(1), 311–325. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12304>
- Pienaar, J., Falkenberg, H., Ström, P., & Sverke, M. (2025). How do job demands and job resources relate to well-being, turnover intention and performance in retail? Insights from Swedish trade union members. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/09593969.2025.2544929>
- 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>
- Strohmeier, D. E. P. and P. S. (2014). HRM in the digital age – digital changes and challenges of the HR profession. *Employee Relations*, *36*(4). <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0032>
- Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, *153*, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*, *199*, 115584. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584>
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative

- Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>
- Vuori, T. O. (2024). Emotions and attentional engagement in the attention-based view of the firm. *Strategic Organization*, 22(1), 189–210.  
<https://doi.org/10.1177/14761270231165356>
- Wirapraja, A., Basatha, R., & Manggaetan, F. M. (2025). Digitalization of Employee Performance Appraisal System: Ensuring Fairness and Transparency in Human Resource (HR) Practices in Steel Construction Company. *Journal The Winners*, 26(2), 159–169. <https://doi.org/10.21512/tw.v26i2.13931>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamocho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688. <https://doi.org/10.3390/bs14080688>