

ABSTRAK

Semenjak memasuki Era Industri 4.0, banyak perusahaan di seluruh dunia yang menggunakan teknologi siber dalam aktivitas sehari-hari dan tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. *Human Resources Information System* (HRIS) merupakan bagian dari kolaborasi antara teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah menggunakan HRIS yang disediakan oleh unit SDM dan IT sebagai fasilitas untuk mengelola karyawan seperti data karyawan, riwayat pendidikan, penilaian kinerja, riwayat jabatan, *time management*, ESS (*Employee Self Service*), *payroll*, pelatihan, dll.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, mengetahui pelaksanaan HRIS di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VI Yogyakarta, dan mengetahui pengaruh HRIS terhadap kinerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk mengukur pengaruh hubungan kausal terhadap variabel-variabel yang dibentuk dengan menyebar kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling area (cluster)* sebanyak 332 karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bekerja di DAOP VI Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bekerja di DAOP VI Yogyakarta. Hasil dari koefisien determinasi, pengaruh HRIS terhadap kinerja karyawan sebesar 0,816 atau 81,6%. Besaran nilai tersebut termasuk kuat.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan bagi perusahaan dalam mengelola tingkat efektifitas HRIS dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: HRIS, Kinerja Karyawan