



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 5834-5842

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *ERP* terhadap *Employee Performance* melalui *HRM* pada PT PERTAMINA Karanganyar

Hana Lutfiyah Mujahidah, Aysyah Nurul Khasanah, Latifah Husnul Khotimah, Ganis Wahidhatul Husna, Levina Fitria, Hafsa Imani Maisaroh, Vivi Dea Ananda

Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar
hanalutfiyah106@gmail.com, aysyahnurulk@gmail.com, yusufariyadi@umuka.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap *Employee Performance* melalui *Human Resource Management (HRM)* pada PT Pertamina Karanganyar. Perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan sistem ERP guna meningkatkan efisiensi operasional, integrasi data, dan kualitas pengambilan keputusan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ERP berperan dalam mendukung berbagai aktivitas HRM seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta pengelolaan data karyawan secara terintegrasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada 50 karyawan yang menggunakan sistem ERP dalam aktivitas kerjanya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, sedangkan analisis data menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ERP berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRM serta *Employee Performance*. Selain itu, HRM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa HRM berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara ERP dan kinerja karyawan. Dengan demikian, implementasi ERP yang didukung oleh praktik HRM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi ERP yang terintegrasi dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Enterprise Resource Planning, Human Resource Management, Employee Performance.

1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya yang lebih efektif, khususnya sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat, terutama melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis dan perkembangan teknologi (Saputri et al., 2025). Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, organisasi mulai mengintegrasikan sistem digital seperti *Enterprise Resource Planning (ERP)* dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional (Saraswati et al., 2025). Implementasi ERP, khususnya pada modul *Human Resource Management*, mampu mengintegrasikan berbagai fungsi SDM secara terpusat, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan akurasi data karyawan. Selain itu, sistem ERP juga memberikan kontribusi dalam menciptakan manajemen yang lebih terstandarisasi dan terintegrasi sehingga mampu meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan (Zhao & Tu, 2021).

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat mendorong organisasi untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan efisiensi dan daya saing. Digitalisasi ini menjadi kebutuhan strategis karena perusahaan dituntut mampu mengelola informasi secara cepat, akurat, dan terintegrasi. Sebagaimana dinyatakan bahwa pertumbuhan teknologi informasi mendorong perusahaan untuk mengadopsi sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* berbasis *cloud* guna meningkatkan integrasi proses bisnis (Fiana & Sholihah, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa integrasi sistem menjadi kunci dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Salah satu sistem

yang banyak diimplementasikan oleh organisasi adalah *Enterprise Resource Planning* (ERP), yang berfungsi untuk mengintegrasikan berbagai proses bisnis dalam satu platform terpadu. ERP memungkinkan perusahaan mengelola data secara *real-time* dan meningkatkan transparansi antar departemen. Dalam penelitian lain dijelaskan bahwa ERP merupakan sistem yang mengintegrasikan berbagai proses bisnis dan membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas informasi (Gadzali et al., 2025). Dengan demikian, ERP tidak hanya berperan sebagai sistem teknologi, tetapi juga sebagai alat strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Selain meningkatkan efisiensi operasional, implementasi ERP juga memberikan dampak signifikan terhadap kualitas informasi dan pengambilan keputusan (Prabowo et al., 2021). Sistem ERP memungkinkan data dikumpulkan, diproses, dan diperbarui secara terpusat sehingga menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu. Implementasi ERP sangat bermanfaat di sektor industri karena mampu mengoptimalkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, meningkatkan kolaborasi serta keamanan data, dan menghasilkan perkiraan bisnis yang lebih akurat (Gadzali et al., 2025). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa ERP memastikan karyawan dapat berbagi informasi dan manajer memperoleh informasi yang lebih komprehensif, akurat, dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan. Dengan adanya informasi yang berkualitas, organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas kerja.

Selain itu, implementasi ERP juga berkaitan erat dengan praktik manajemen sumber daya manusia (HRM), yang berperan sebagai penghubung antara sistem teknologi dan kinerja organisasi. ERP mampu meningkatkan efektivitas HRM melalui integrasi proses seperti pelatihan, komunikasi, dan pengelolaan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara ERP, praktik HRM, dan kinerja organisasi, di mana ERP berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui praktik HRM (Atries & Ragab, 2021). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan ERP tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh pengelolaan sumber daya manusia.

Namun demikian, keberhasilan implementasi teknologi dalam manajemen SDM tidak hanya bergantung pada sistem yang digunakan, tetapi juga pada peran aktif sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian menunjukkan bahwa peran SDM sangat krusial dalam mengoptimalkan penerapan sistem digital seperti e-procurement, di mana kualitas pengelolaan SDM serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi sistem tersebut (Maemunah et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa aspek manusia tetap menjadi elemen utama dalam memastikan efektivitas sistem manajemen berbasis teknologi. Pendekatan manajemen SDM yang berkelanjutan, seperti *green human resource management* dan peningkatan komitmen karyawan, terbukti memiliki pengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Penerapan praktik SDM yang tepat dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan perilaku kerja karyawan secara signifikan (Ariyakudu, 2026). Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga pada peningkatan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

Dalam konteks yang lebih spesifik, ERP juga terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui otomatisasi proses kerja dan pengurangan beban administratif. Implementasi ERP berbasis *cloud*, seperti Zoho ERP, terbukti meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi data, serta mempercepat proses kerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan bahwa, efektivitas ERP berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui otomatisasi proses dan pengurangan beban administratif (Fiana & Sholihah, 2026). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat karena pekerjaan menjadi lebih terstruktur, cepat, dan minim kesalahan. Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dinyatakan dalam salah satu penelitian bahwa karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Febriani et al., 2023). Tingginya kinerja karyawan diharapkan mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal, sehingga perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhinya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang dominan adalah motivasi kerja. Penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Basyid, 2024). Motivasi menjadi pendorong utama bagi individu

untuk bekerja lebih produktif, sehingga peningkatan motivasi secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain motivasi, faktor lain seperti kompetensi dan kompensasi juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disebutkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah motivasi, kompensasi, dan kompetensi (Widodo & Yandi, 2022). Ketiga faktor ini saling berkaitan dalam menciptakan kinerja yang optimal, di mana kompetensi menentukan kemampuan kerja, kompensasi menjadi bentuk penghargaan, dan motivasi sebagai pendorong perilaku kerja. Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi juga turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implementasi sistem seperti ERP berbasis SAP menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan sistem memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Novitasari et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi yang tepat dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian lain mengungkapkan adanya perubahan signifikan pada kinerja karyawan setelah penggunaan teknologi, di mana terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum dan setelah menggunakan aplikasi SAP (Amin & Aravik, 2023). Temuan ini memperkuat bahwa integrasi teknologi dalam proses bisnis mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara nyata. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari motivasi, kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, hingga pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan guna memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh Enterprise Resource Planning (ERP) terhadap kinerja karyawan melalui Human Resource Management (HRM) pada PT Pertamina Karanganyar. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis secara empiris. Penelitian ini mengacu pada filosofi positivisme dengan pendekatan deduktif, di mana teori digunakan sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis dan kemudian diuji menggunakan data lapangan (Atries & Ragab, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menggunakan sistem ERP dalam aktivitas kerja di PT Pertamina Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden yaitu karyawan aktif, menggunakan sistem ERP, dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Penentuan jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis statistik berbasis Structural Equation Modeling (SEM), dengan jumlah minimal 50 responden agar hasil analisis lebih representatif dan memenuhi syarat pengujian model (Atries & Ragab, 2021). Pendekatan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan sampel dalam jumlah besar untuk menguji hubungan antara ERP, HRM, dan kinerja organisasi.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu ERP yang diukur melalui indikator kualitas sistem, kualitas informasi, dan penggunaan sistem. Variabel intervening adalah Human Resource Management (HRM) yang mencakup pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, kompensasi, serta hubungan karyawan. Sementara itu, variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pengukuran variabel ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ERP dan HRM memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan karyawan (Atries & Ragab, 2021). Selain itu, faktor seperti kompetensi, motivasi, dan kompensasi juga menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Widodo & Yandi, 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Selain itu, digunakan metode observasi terbatas dan dokumentasi untuk memperkuat data primer. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama dinilai efektif dalam penelitian kuantitatif dan telah digunakan secara luas dalam penelitian ERP, baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif (Atries & Ragab, 2021);(Fiana & Sholihah, 2026). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang komprehensif terkait pengalaman pengguna dan efektivitas sistem ERP dalam meningkatkan kinerja karyawan.

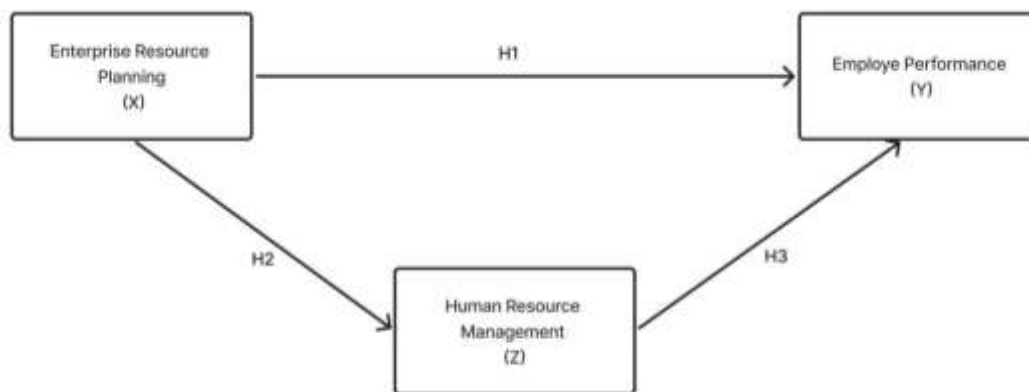
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui indikator convergent validity (loading factor > 0,7), discriminant validity (AVE > 0,5), serta composite reliability (> 0,7). Selanjutnya, pengujian inner model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dengan melihat nilai R-square, path coefficient, serta uji signifikansi melalui teknik bootstrapping (t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05). Penggunaan SEM berbasis PLS dinilai tepat karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten serta cocok untuk penelitian dengan model mediasi seperti peran HRM dalam hubungan ERP dan kinerja karyawan (Atries & Ragab, 2021).

Berdasarkan penelitian ini, terdapat 3 hipotesis yang diajukan yaitu :

H1 : Enterprise Resource Planning berpengaruh positif terhadap Employee Performance

H2 : Enterprise Resource Planning berpengaruh positif terhadap Human Resource Management

H3 : Human Resource Management berpengaruh positif terhadap Employee Performance



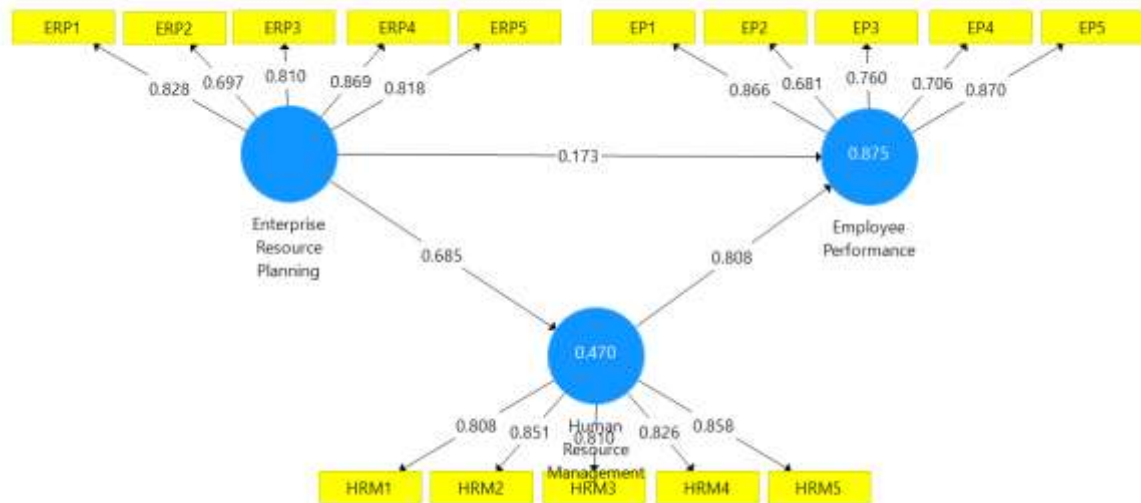
Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berpikir dan tujuan penelitian, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan). Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa penerapan sistem ERP yang terintegrasi mampu meningkatkan efisiensi operasional, akurasi informasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh positif terhadap *Human Resource Management (HRM)*. Hipotesis ini berangkat dari pandangan bahwa sistem ERP dapat mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif, seperti dalam proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa *Human Resource Management (HRM)* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan). Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, ketiga hipotesis tersebut diajukan untuk menguji secara empiris hubungan langsung maupun tidak langsung antara penerapan ERP, pengelolaan SDM, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

3. Hasil dan Diskusi

Outer Model Analysis



Gambar 1. Outer Model Analysis

Convergent Validity

Tabel 1. Outer Loading Values

Variabel	Indikator	Outer Loading
Enterprise Resource Planning (X)	ERP1	0.828
	ERP2	0.697
	ERP3	0.810
	ERP4	0.869
	ERP5	0.818
Human Resource Management (Z)	HRM1	0.808
	HRM2	0.851
	HRM3	0.810
	HRM4	0.826
	HRM5	0.858
Employee Performance (Y)	EP 1	0.866
	EP 2	0.681
	EP 3	0.760
	EP 4	0.706
	EP 5	0.870

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pada variabel *Employee Performance* (X1), *Enterprise Resource Planning* (X2), dan *Human Resource Management* (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga dinyatakan valid. Meskipun terdapat beberapa indikator dengan nilai sedikit di bawah 0,70 (EP2 dan ERP1), nilainya masih dapat diterima. Secara keseluruhan, seluruh indikator layak digunakan dalam analisis penelitian.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE) Values

<i>Variable</i>	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	<i>Description</i>
Employee Performance	0,609	Valid
Enterprise Resource Planning	0,650	Valid
Human Resource Management	0,690	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, yaitu *Employee Performance* (0,609), *Enterprise Resource Planning* (0,650), dan *Human Resource Management* (0,690). Hal ini menandakan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Reability Test

Table 3. Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Employee Performance	0,885	0.837
Enterprise Resource Planning	0,903	0.864
Human Resource Management	0,918	0.888

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa variabel *Employee Performance*, *Enterprise Resource Planning*, dan *Human Resource Management* memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Multicollinearity Test

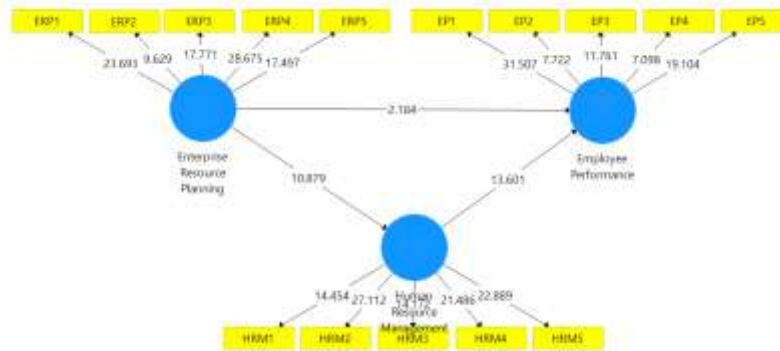
Table 4. Multicollinearity Test

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reability</i>
X→Y	0.173
X→Z	0.685
Z→Y	0.808

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas, di mana seluruh nilai berada di bawah batas umum (≤ 5). Nilai X→Y (0,173), X→Z (0,685) dan Z→Y (0,808) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan baik dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Inner Model Analysis



Gambar 2. Inner Model Analysis

Model Fit Test

Table 5. R-Square Values

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Employee Performance	0.875	0.870
Human Resource Management	0.470	0.458

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk *Employee Performance* sebesar 0,875 (Adjusted 0,870), yang berarti variabel tersebut mampu dijelaskan oleh model sebesar 87,5% (sangat kuat). Sementara itu, *Human Resource Management* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,470 (Adjusted 0,458), yang menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 47% (kategori sedang).

Hyphotesis Testin

Direct Effect

Table 6. Path Coefficient (Direct Effect)

	<i>Hyphotesis</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistik</i>	<i>PValues</i>	<i>Description</i>
Enterprise Resource Planning-> Employee Performance	H1	0,173	2,184	0,029	<i>Significant</i>
Enterprise Resouce Planning -> Human Resource Management	H2	0,685	10,879	0,000	<i>Significant</i>
Human Resource Management-> Employee Performance	H3	0,808	13,601	0,000	<i>Significant</i>

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 3

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian pengaruh langsung (direct effect) antar variabel dalam model penelitian. Hubungan antara Enterprise Resource Planning (ERP) dan Employee Performance memiliki nilai koefisien sebesar 0,173, dengan T-statistic sebesar 2,184 dan p-value sebesar 0,029. Hasil ini menunjukkan bahwa ERP

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya lebih rendah dibandingkan pengaruh ERP terhadap HRM maupun pengaruh HRM terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Hubungan antara Enterprise Resource Planning (ERP) dan Human Resource Management (HRM) memiliki nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,685, dengan nilai T-statistic sebesar 10,879 dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ERP berpengaruh positif dan signifikan terhadap HRM, sehingga semakin baik implementasi ERP maka semakin efektif pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Sementara itu, hubungan antara Human Resource Management (HRM) dan Employee Performance memperoleh nilai koefisien sebesar 0,808, dengan T-statistic sebesar 13,601 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yang berarti peningkatan kualitas praktik HRM mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Hubungan ini juga merupakan pengaruh paling kuat di antara seluruh hubungan yang diuji dalam penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh hipotesis penelitian (H1, H2, dan H3) diterima karena memiliki nilai T-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi ERP yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

H1: *Enterprise Resource Planning* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada PT Pertamina di Karanganyar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *ERP* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin optimal implementasi sistem *ERP*, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Ini diperkuat dengan penelitian (Gadzali et al., 2025) yang menunjukkan bahwa *Enterprise Resource Planning (ERP)* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sistem *ERP* memungkinkan integrasi data secara real-time, meningkatkan akurasi informasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan operasional. Hal ini secara langsung mendukung peningkatan kinerja individu dalam organisasi, karena karyawan dapat bekerja dengan informasi yang lebih terstruktur, transparan, dan efisien.

H2: *Enterprise Resource Planning* berpengaruh positif terhadap *Human Resource Management* pada PT Pertamina di Karanganyar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *ERP* memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini selaras dengan kesimpulan yang didapat (Suparmadi, 2025), bahwa *Enterprise Resource Planning (ERP)* memiliki peran yang signifikan dan efektif dalam mendukung pengelolaan *Human Resource Management (HRM)*. Dengan adanya sistem *ERP*, proses administrasi kepegawaian seperti rekrutmen, penilaian kinerja, penggajian, hingga pelatihan dapat dikelola secara lebih sistematis dan terintegrasi. Hal ini membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan SDM serta meningkatkan efisiensi operasional dalam fungsi *HRM*.

H3: *Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada PT Pertamina di Karanganyar. Hasil analisis menunjukkan bahwa *HRM* memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penemuan oleh (Dimitria et al., 2025) yang juga menunjukkan *Human Resource Management* memiliki hubungan kuat dan positif terhadap *Employee Performance* dengan menunjukkan hasil korelasi 0.29. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, seperti pemberian pelatihan, evaluasi kinerja yang objektif, serta sistem penghargaan yang adil, mampu meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan. Dengan demikian, kualitas *HRM* yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Human Resource Management (HRM)*. Seluruh hipotesis penelitian terbukti diterima, di mana ERP berpengaruh signifikan terhadap HRM, HRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta ERP memiliki pengaruh langsung yang paling kuat terhadap kinerja karyawan. Model penelitian menunjukkan kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga menegaskan bahwa integrasi sistem ERP mampu meningkatkan efisiensi kerja, akurasi informasi, serta mempercepat pengambilan keputusan yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, peran HRM sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui pelatihan, pengembangan, dan sistem kompensasi dapat memperkuat manfaat implementasi ERP

terhadap kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan ERP yang terintegrasi dengan strategi HRM guna meningkatkan kinerja organisasi. Ke depan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kompetensi digital agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam era transformasi digital.

Referensi

1. Amin, S. A., & Aravik, H. (2023). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Setelah Menggunakan Aplikasi SAP (System Application Product In Data Processing). *Jurnal Bisnis Manajemen*, 1(4), 945–960.
2. Ariyakudu, E. (2026). *Pengaruh Green Human Resource Management dan Employee Comitment Terhadap Employee Green Behavior Dengan Green Organizational Culture Sebagai Variabel Inervening*.
3. Atries, A., & Ragab, A. A. (2021). *The effect of enterprise resource planning on the organizational performance of organizations through HRM practices An Applied Study on the Reinforcing Steel Sector Companies in Egypt*. 12(1), 10–12.
4. Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis*, VOL 7 NO 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
5. Dimitria, M., Rizal, P., Ian, A., Setiawan, B., Keguruan, F., Sanata, U., & Yogyakarta, D. (2025). HUBUNGAN ANTARA HUMAN RESORCE MANAGEMENT DENGAN EMPLOYEE PERFORMANCE DI PERUSAHAAN. *Jurnal Central Publisher*, 3.
6. Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesehatan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
7. Fiana, L. Y., & Sholihah, D. D. (2026). Implementation of the Zoho Application ERP System to Improve Employee Performance Effectiveness. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 5(1), 211–228. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/zc5fk546>
8. Gadzali, S. S., Ruchendi, H., Askari, E., Novitasari, I., & Karyawan, K. (2025). *DAMPAK SISTEM ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN MANAJEMEN PRODUKSI DI PT MURINDA IRON STEEL*. 7(1), 10–19. <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis%0ADAMPAK>
9. Maemunah, S., Musliha, F., Pahala, Y., & Yuliantini. (2025). The Role of Human Resources to Improve the Optimization of e-Procurement Implementation in PT Pertamina Trans Kontinental ' s Ship Operations. *Business, Management & Accounting Journal*, 2(3), 203–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.70550/bisma.v2i3.157>
10. Novitasari, H., Syarifuddin, & Indrijawati, A. (2024). PENGARUH KEMUDAHAN PENGGUNAAN ERP-SAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Land Journal*, 5(2), 233–244.
11. Prabowo, A., Haryono, H. Y., & Soediantono, D. (2021). Peran Enterprise Resource Planning Systems (ERP) Terhadap Kinerja Perusahaan : Studi Empiris Pada Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 61–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar>
12. Saputri, M. A., Annazila, K. R., & Sijabat, R. (2025). Strategi Perusahaan dalam Melakukan Perubahan untuk Mendapatkan Pengelolaan (SDM) yang Selaras Terhadap Strategi Perusahaan dan Lingkungan Eksternal. *Jurnal Manajemen SDM*, 2(2), 39–46.
13. Saraswati, D. A., Ardiansyah, M., Saleh, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). PENGARUH ERP MODUL HUMAN RESOURCES TERHADAP PENENTUAN MANFAAT DAN KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 27(2).
14. Suparmadi, S. (2025). *Efektivitas Penggunaan Peran Enterprise Resource Planning Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. 2(2), 112–119.
15. Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
16. Zhao, B., & Tu, C. (2021). *Research and Development of Inventory Management and Human Resource Management in ERP*. <https://doi.org/10.1155/2021/3132062>