



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: 21233- 21240

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

Pengaruh ERP Modul HR dan Regulasi Internal Perusahaan terhadap Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja Karyawan di Karanganyar

Tamadar Khansa Habsari¹, Aziza Nur Riskiana², Dwi Wulandari³, Latifah Nuraini Agustin⁴, Diana Kurniawati⁵,
Indah Sholikhah⁶, Muhammad Yusuf Ariyadi⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Binsis Digital, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

¹tmaca375@gmail.com, ²nurriskiana0666@gmail.com, ³wullandriy@gmail.com, ⁴latifahnuraini1508@gmail.com,

⁵dkrnwt14@gmail.com, ⁶indahsholikhah8@gmail.com, ⁷yusufariyadi@umuka.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh modul Human Resources (HR) pada Enterprise Resource Planning (ERP) dan regulasi internal perusahaan terhadap proses penentuan manfaat serta penilaian kinerja karyawan di Karanganyar. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, studi ini menguji hubungan kausal antar variabel. Data diperoleh dari 53 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 3, mencakup pengujian validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Temuan menunjukkan bahwa modul ERP HR memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja, dengan p-value 0,000 dan T-statistik 3,778. Selain itu, regulasi internal perusahaan juga berpengaruh positif signifikan terhadap proses tersebut, tercermin dari p-value 0,032 dan T-statistik 2,202. Nilai R-Square sebesar 0,437 menandakan kedua variabel independen menjelaskan 43,7% variasi dalam proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja, sementara sisa variasi dipengaruhi faktor lain di luar model. Kesimpulannya, penerapan ERP modul HR yang didukung regulasi internal yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Integrasi antara sistem dan kebijakan mendukung efisiensi operasional, transparansi proses, ketepatan data, serta objektivitas dalam menilai kinerja dan memberikan manfaat kepada karyawan. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi ERP yang disertai kebijakan internal yang terstruktur menjadi strategi penting untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: ERP Modul HR, Regulasi Internal, Penentuan Manfaat, Penilaian Kinerja, Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Dalam lanskap bisnis yang berkembang pesat, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti meningkatnya persaingan, kemajuan berkelanjutan dalam teknologi informasi (TI), serta pemanfaatan teknologi tersebut secara kreatif untuk memperoleh keunggulan kompetitif. [1]. Di era Industri 4.0, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan akan efisiensi dalam kegiatan operasional. Sistem manual yang sebelumnya digunakan untuk mengelola produksi kini kurang efektif dalam hal pengolahan data, pemantauan rantai pasok, dan pengendalian biaya [2], [3].

Perkembangan sistem informasi memerlukan infrastruktur teknologi informasi yang memberikan landasan bagi perusahaan untuk melayani pelanggan, bekerja sama dengan pemasok, dan mengelola proses bisnis internal [4], [5]. Sistem-sistem ini menyederhanakan operasi, meningkatkan otomatisasi alur kerja, serta mendukung komunikasi secara real-time, sehingga membantu UMKM mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional [6]. ERP adalah sistem modular yang mengintegrasikan semua fungsi organisasi, seperti produksi, keuangan, sumber daya manusia, logistik, penjualan, dan layanan pelanggan, ke dalam satu basis data terpusat [2], [7].

Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) saat ini telah menjadi salah satu solusi yang efektif dalam mengintegrasikan dan mengelola sumber daya perusahaan secara menyeluruh. Melalui ERP, perusahaan dapat mengotomatisasi serta mengintegrasikan berbagai proses bisnis, termasuk pengelolaan persediaan, produksi, keuangan, dan sumber daya manusia [8]. Khususnya modul Human Resources (HR), yang mengintegrasikan berbagai fungsi SDM secara terpusat dan real-time. Implementasi ERP HR di Telkom mendukung digitalisasi proses SDM secara luas, mulai dari administrasi, penilaian kinerja, hingga pemberian manfaat karyawan. (Daya

saing). Keberhasilan ini tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada regulasi internal yang kuat Dayasaing dalam [1], [9].

Penerapan sistem ERP modul Human Resources (HR) yang terintegrasi dengan regulasi internal perusahaan yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia [10]. Sinergi antara teknologi dan kebijakan internal ini berperan penting dalam menciptakan proses yang lebih efisien, transparan, dan objektif, khususnya dalam penentuan manfaat dan penilaian kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh ERP modul Human Resources (HR) dan regulasi internal perusahaan terhadap proses pengelolaan sumber daya manusia masih terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Di Kabupaten Karanganyar sebagai salah satu wilayah industri yang terus berkembang di Solo Raya, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi digital [10]. Seiring dengan perkembangan tersebut, implementasi sistem ERP, khususnya modul Human Resources (HR), mulai digunakan untuk mendukung proses administrasi SDM, penentuan manfaat karyawan, serta penilaian kinerja secara lebih terintegrasi dan berbasis data.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala, seperti belum optimalnya pemanfaatan sistem ERP HR, kurangnya integrasi antara sistem dengan regulasi internal perusahaan, serta belum konsistennya penerapan kebijakan dalam proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan kurangnya transparansi, efisiensi, dan objektivitas dalam pengelolaan SDM. Selain itu, tidak semua perusahaan memiliki regulasi internal yang kuat dan selaras dengan sistem digital yang digunakan, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan implementasi sistem ERP. Hal ini berdampak pada efektivitas proses pengambilan keputusan terkait kinerja dan kesejahteraan karyawan [11], [12].

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh ERP modul Human Resources dan regulasi internal perusahaan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja karyawan di Karanganyar, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif serta sebagai dasar dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena kemampuannya menghasilkan data terukur yang dapat dianalisis secara statistik untuk memperoleh temuan yang objektif dan sistematis [13]. Metode explanatory research diaplikasikan untuk menguji pengaruh modul Enterprise Resource Planning (ERP) pada bidang Human Resources (HR) serta regulasi internal perusahaan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja karyawan.

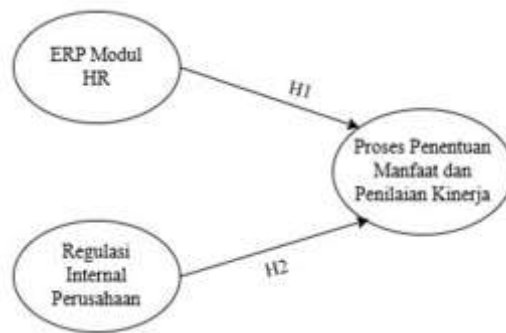
Populasi penelitian meliputi karyawan yang bekerja pada berbagai perusahaan di Kabupaten Karanganyar yang telah mengimplementasikan sistem informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia [11]. Sampel ditentukan melalui teknik purposive sampling dengan kriteria responden yang memiliki pemahaman atau keterlibatan langsung dalam penggunaan sistem ERP dan/atau proses pengelolaan SDM. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 53 responden yang dijadikan sampel penelitian [10].

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner secara luring dan daring. Instrumen penelitian berupa pernyataan tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel ERP Modul HR dioperasionalkan melalui indikator integrasi data, kemudahan akses informasi, dan efektivitas pengelolaan SDM [3], [10]. Variabel Regulasi Internal Perusahaan diukur berdasarkan kejelasan kebijakan, konsistensi penerapan aturan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Variabel Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja diukur melalui indikator objektivitas, transparansi, dan ketepatan dalam pemberian manfaat serta evaluasi kinerja.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 dengan tahapan pengujian outer model dan inner model. Pada outer model dilakukan uji validitas konvergen, perhitungan Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen valid dan reliabel [13]. Selanjutnya, inner model dianalisis melalui perhitungan nilai R-Square untuk mengevaluasi proporsi variansi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen, serta uji hipotesis menggunakan T-statistic dan p-value untuk menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel. Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan empiris mengenai kontribusi ERP Modul HR dan regulasi internal terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja, sekaligus mengidentifikasi implikasi manajerial dan arah penelitian selanjutnya [14].

H1: Pengaruh ERP Modul HR terhadap Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kerja

H2: Pengaruh Regulasi Internal Perusahaan terhadap Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kerja



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Hasil dan Diskusi

2.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	laki-laki	39	29,10%
	perempuan	16	70,90%
Usia	< 20 tahun	5	9,10%
	20 - 30 tahun	35	63,60%
	31 - 40 tahun	10	18,20%
	> 40 tahun	5	9,10%
Pendidikan terakhir	SMP	1	1,80%
	SMA/SMK	25	45,50%
	Diploma	4	7,30%
	S1	25	45,50%
	< 1 tahun	21	38,20%
Lama Bekerja	1 - 3 tahun	15	27,30%
	4 - 6 tahun	11	20%
	> 6 tahun	8	14,50%

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang representatif dalam menggambarkan profil tenaga kerja dalam penggunaan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) modul Human Resources (HR). Berdasarkan data (n = 53), mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 71,7%, sedangkan laki-laki sebesar 28,3%. Dominasi ini mencerminkan keterlibatan signifikan perempuan dalam aktivitas administratif berbasis digital. Selain itu, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun (62,3%), yang menunjukkan dominasi usia produktif dengan tingkat adaptasi teknologi yang tinggi. Kondisi ini sejalan dengan penelitian [10][14] yang menegaskan bahwa keberhasilan implementasi ERP HR sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi sistem digital. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa adopsi sistem HRIS lebih efektif pada kelompok usia muda karena tingkat literasi digital yang lebih tinggi [15].

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan S1 (47,2%) dan SMA/SMK (43,4%), dengan sebagian kecil berasal dari Diploma dan SMP. Hal ini menunjukkan bahwa sistem ERP HR memiliki tingkat kemudahan penggunaan (usability) yang memungkinkan berbagai tingkat pendidikan untuk

mengoperasikannya [10] menjelaskan bahwa integrasi sistem ERP dengan kebijakan internal mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan SDM. Selain itu, penelitian oleh [15] menunjukkan bahwa kualitas sistem ERP yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi, terutama ketika sistem dirancang mudah digunakan oleh berbagai kelompok pengguna.

Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun (37,7%) dan 1–3 tahun (28,3%), yang menunjukkan dominasi karyawan dengan pengalaman kerja relatif rendah hingga menengah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan baru cenderung lebih adaptif terhadap sistem digital seperti ERP HR. [10], [14] menyatakan bahwa faktor demografis seperti usia dan masa kerja berperan dalam keberhasilan implementasi sistem SDM digital. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian [16] yang menegaskan bahwa keberhasilan implementasi ERP tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, tetapi juga oleh kesiapan individu dan dukungan organisasi dalam proses transformasi digital.

Mayoritas responden berusia 20–30 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar berada dalam kelompok generasi muda yang cenderung cepat menerima teknologi [17]. Kelompok usia ini umumnya lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem informasi digital karena kebiasaan memakai teknologi dalam keseharian, sehingga menjadi pendukung penting bagi penerapan modul ERP HR. Keberhasilan penggunaan sistem sangat bergantung pada kemampuan pengguna memahami dan memanfaatkan fitur yang tersedia.

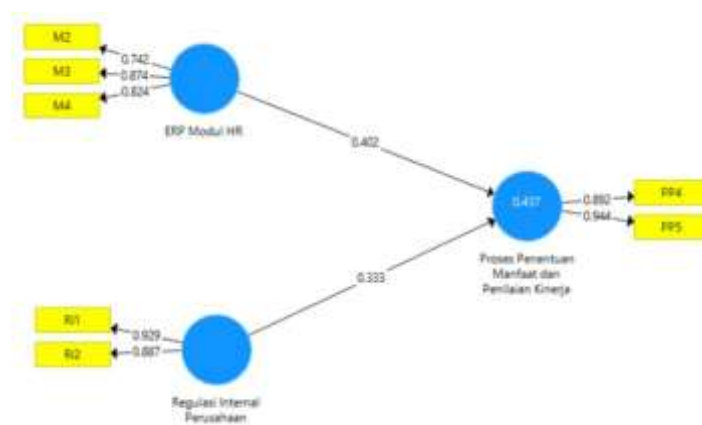
Selain itu, dominasi responden perempuan sebesar 71,7% menggambarkan bahwa pengelolaan SDM pada organisasi yang diteliti melibatkan banyak tenaga kerja perempuan. Penggunaan ERP HR dapat mengotomatisasi tugas-tugas administratif yang sebelumnya manual, meningkatkan efisiensi tanpa membedakan gender, sehingga sistem ini dapat dipakai oleh seluruh karyawan asalkan didukung pelatihan dan kebijakan organisasi yang tepat [18].

Dari segi pendidikan, mayoritas responden berasal dari latar belakang SMA/SMK dan strata sarjana. Komposisi ini menunjukkan bahwa ERP HR tidak hanya cocok untuk pengguna berpendidikan tinggi, tetapi juga dapat dioperasikan oleh mereka dengan pendidikan menengah. Temuan tersebut menandakan bahwa sistem perusahaan memiliki antarmuka yang relatif mudah dipahami dan didukung prosedur operasional yang jelas. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi ERP tidak semata-mata bergantung pada kecanggihan teknologi, melainkan juga pada kemudahan penggunaan bagi seluruh pegawai.

Dilihat dari masa kerja, kebanyakan responden memiliki pengalaman kurang dari tiga tahun, yang mengindikasikan proporsi karyawan baru cukup tinggi. Dalam kondisi ini, ERP HR berfungsi membantu proses adaptasi dengan menyediakan informasi terintegrasi, transparan, dan mudah diakses [7], [9], [10]. Sistem ini memudahkan karyawan memahami hak, kewajiban, manfaat, serta indikator penilaian kinerja sehingga berpotensi mengurangi kesalahan administratif dan miskomunikasi terkait kebijakan perusahaan.

Secara umum, karakteristik responden menunjukkan lingkungan yang mendukung transformasi digital dalam pengelolaan SDM. Tingkat literasi digital yang baik, didukung usia produktif dan latar belakang pendidikan yang memadai, menjadi modal penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan ERP HR sebagai alat bantu pengambilan keputusan [10].

2.2. Pengujian Outer Model dan Inner Model



Gambar 2. Outer Model

Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik [8]. Semakin tinggi nilai loading factor, semakin besar kontribusi indikator dalam menjelaskan variabel laten yang diwakilinya. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas 0,50 menunjukkan bahwa variabel ERP Modul HR, Regulasi Internal Perusahaan, serta Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikatornya masing-masing [8]. Dengan kata lain, konstruk yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen sehingga mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Selain validitas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi [7]. Apabila penelitian serupa dilakukan pada sampel yang berbeda tetapi dengan karakteristik yang relatif sama, maka hasil pengukuran diperkirakan akan tetap konsisten. Kondisi ini memperkuat keandalan instrumen dalam mengukur pengaruh ERP Modul HR dan Regulasi Internal Perusahaan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja [5].

Selain validitas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Apabila penelitian serupa dilakukan pada sampel yang berbeda tetapi dengan karakteristik yang relatif sama, maka hasil pengukuran diperkirakan akan tetap konsisten. Kondisi ini memperkuat keandalan instrumen dalam mengukur pengaruh ERP Modul HR dan Regulasi Internal Perusahaan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja [1], [3], [8], [10].

Tabel 2. Hasil Outer Model

	Variabel	Indikator	Loading Faktor	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reability
X1	ERP Modul HR	M2	0.742	0.665	0.745	0.855
		M3	0.874			
		M4	0.824			
X2	Regulasi Internal Perusahaan	R1	0.929	0.825	0.790	0.904
		R2	0.887			
Y	Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja	PP4	0.892	0.843	0.818	0.915
		PP5	0.944			

Nilai R-Square sebesar 0,437 menunjukkan bahwa ERP Modul HR dan Regulasi Internal Perusahaan mampu menjelaskan 43,7% variasi dalam proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja karyawan. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, yang berarti model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti [5], [7].

Meskipun demikian, masih terdapat 56,3% variabel lain yang belum terakomodasi dalam model penelitian. Variabel tersebut dapat berupa budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi karyawan, sistem penghargaan, motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, maupun faktor lingkungan organisasi lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel tersebut untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada teknologi dan regulasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor perilaku dan manajerial. Dengan demikian, implementasi ERP HR perlu diiringi dengan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan agar manfaat sistem dapat dirasakan secara optimal [11], [14].

Tabel 3. Variabel Dependen (R2)

Variabel Dependen	R
Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja	0.437

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ERP Modul HR dan Regulasi Internal Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan p-value < 0,05.

Temuan ini memperkuat peran ERP sebagai sistem terintegrasi yang mampu meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis data. ERP juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui optimalisasi proses bisnis dan pengelolaan sumber daya [7], [14].

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P Value	Keterangan
ERP Modul HR	ERP Modul HR -> Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja	0.402	3.778	0.000	Data mendukung hipotesis (diterima)
Regulasi Internal Perusahaan	Regulasi Internal Perusahaan -> Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja	0.333	2.202	0.032	Data mendukung hipotesis (diterima)

2.3 Pembahasan Hipotesis 1

H1 : Pengaruh ERP Modul HR terhadap Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa modul ERP HR memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja, dengan koefisien 0,402, nilai T 3,778, dan p-value 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas implementasi ERP HR yang lebih baik akan meningkatkan efektivitas pengelolaan manfaat dan evaluasi kinerja karyawan.

ERP HR menyatukan semua data karyawan ke dalam satu sistem terintegrasi, sehingga perusahaan dapat memantau kinerja secara real-time. Informasi seperti kehadiran, produktivitas, pencapaian target, dan riwayat pelatihan tersedia lebih cepat dan akurat, membantu manajemen membuat keputusan yang lebih objektif dibandingkan dengan metode manual yang mudah terjadi kesalahan pencatatan atau bias [5], [9].

Selain memperbaiki akurasi data, ERP HR juga meningkatkan tingkat transparansi karena karyawan bisa melihat indikator penilaian yang dipakai perusahaan, sehingga proses evaluasi menjadi lebih terbuka dan dapat memperkuat kepercayaan pegawai terhadap sistem penilaian [10], [18]. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa ERP meningkatkan efisiensi operasional, kualitas informasi, dan efektivitas pengambilan keputusan manajerial.

Hasil analisis menunjukkan bahwa modul ERP pada bidang Human Resources memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat serta evaluasi kinerja karyawan. Temuan tersebut mengimplikasikan bahwa kualitas implementasi ERP HR berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam mengelola data karyawan dan melaksanakan penilaian kinerja yang lebih objektif. Dengan kemampuan integrasi data secara real-time, sistem ERP memfasilitasi akses cepat dan akurat terhadap informasi seperti kehadiran, produktivitas, pencapaian target, dan riwayat pelatihan, sehingga mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih tepat [10].

Hasil ini selaras dengan temuan [9] yang melaporkan dampak positif implementasi ERP HR terhadap efektivitas penilaian kinerja melalui penyediaan informasi yang terintegrasi dan andal. Temuan serupa juga dilaporkan oleh [10], yang menyatakan bahwa digitalisasi pengelolaan SDM lewat ERP meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas organisasi. Selain itu, [7] menemukan bahwa penerapan sistem ERP turut berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui optimalisasi proses bisnis dan pengelolaan sumber daya perusahaan.

2.4 Pembahasan Hipotesis 2

H2 : Pengaruh Regulasi Internal Perusahaan terhadap Proses Penentuan Manfaat dan Penilaian Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa regulasi internal perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat serta penilaian kinerja, dengan koefisien 0,333, T-statistik 2,202, dan p-value 0,032. Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya regulasi internal yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia [1], [10].

Regulasi internal berperan sebagai pedoman yang mengatur hak, kewajiban, standar kerja, mekanisme evaluasi, dan pemberian manfaat bagi karyawan. Jika regulasi dirancang dengan baik dan dilaksanakan secara konsisten, penilaian kinerja cenderung berjalan lebih objektif dan adil. Sebaliknya, ketidakjelasan aturan dapat menimbulkan berbagai interpretasi yang berdampak pada kualitas pengambilan keputusan [10], [11], [14].

Dalam penerapan ERP HR, regulasi internal menjadi dasar penentu cara pemanfaatan sistem dalam organisasi. Kemampuan teknologi tinggi tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dukungan kebijakan yang jelas [10]. Oleh karena itu, sinergi antara teknologi dan kebijakan menjadi kunci untuk membangun tata kelola SDM yang efektif. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital tidak hanya soal penerapan teknologi, tetapi juga memerlukan kebijakan organisasi yang mengarahkan penggunaan teknologi secara tepat dan berkelanjutan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa regulasi internal perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat serta penilaian kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan kebijakan yang jelas, konsisten, dan terdokumentasi secara memadai mendukung terlaksananya evaluasi yang lebih objektif, transparan, dan adil bagi seluruh tenaga kerja. Regulasi internal berperan sebagai kerangka acuan untuk menetapkan standar kerja, indikator penilaian, serta prosedur pemberian manfaat sehingga dapat mengurangi unsur subjektivitas dalam pengambilan keputusan manajerial [19].

Hasil tersebut konsisten dengan temuan [10] yang menunjukkan bahwa regulasi internal yang terintegrasi dengan sistem informasi perusahaan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dukungan empiris juga muncul dari penelitian [11] yang menyimpulkan bahwa praktik manajemen SDM yang didukung oleh kebijakan organisasi yang terdefinisi dengan baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, [12] menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem ERP pada Human Resource Management sangat bergantung pada keselarasan antara teknologi yang diterapkan dan kebijakan internal organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa modul Enterprise Resource Planning (ERP) pada domain Human Resources (HR) serta regulasi internal perusahaan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja karyawan. Modul ERP HR berkontribusi terutama melalui peningkatan efisiensi operasional, akurasi pengelolaan data, dan transparansi proses yang dihasilkan oleh integrasi data secara real-time antarunit fungsional. Di sisi lain, regulasi internal berfungsi sebagai kerangka normatif yang memastikan mekanisme penentuan manfaat dan penilaian kinerja dilaksanakan secara sistematis, konsisten, dan berpedoman pada kebijakan organisasi sehingga mengurangi subjektivitas dan variasi interpretasi dalam praktik manajemen SDM. Interaksi antara kapabilitas teknologi ERP dan kualitas regulasi internal menghasilkan sinergi yang memperkuat objektivitas dan keadilan dalam pemberian manfaat serta evaluasi kinerja, sehingga mendukung tercapainya tata kelola SDM yang lebih efektif. Meskipun demikian, besaran kontribusi kedua variabel terhadap variasi proses penentuan manfaat dan penilaian kinerja masih berada pada tingkat moderat, yang menunjukkan adanya pengaruh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara optimal memerlukan perhatian terhadap variabel tambahan—misalnya kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, dan kualitas implementasi sistem—serta evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan dan infrastruktur teknologi. Secara implikatif, hasil ini menegaskan pentingnya pendekatan terpadu antara investasi teknologi informasi dan penguatan kebijakan internal; implementasi ERP tanpa regulasi yang memadai atau kebijakan tanpa dukungan sistem informasi yang andal berpotensi menghambat efektivitas pengelolaan SDM. Rekomendasi penelitian selanjutnya meliputi studi longitudinal untuk mengamati dampak jangka panjang, serta pengembangan model yang memasukkan variabel moderasi dan mediasi untuk menjelaskan mekanisme kerja ERP dan regulasi internal dalam mempengaruhi outcome SDM.

Referensi

- [1] G. T. Pontoh, A. Indrijawati, Y. Tsabita, N. Yusuf, E. Yuliarti, and A. M. Lukman, "The Role of ERP in Enhancing Human Resource Accounting and," vol. 11, pp. 48–62, 2025, doi: 10.33197/jabe.vol11.iss1.2025.2359.
- [2] A. M. Pratama, D. F. Suganda, N. Fauziah, F. Salsabila, A. Rohimah, and H. Setiasih, "Penerapan ERP dan MRP dalam Efisiensi Manajemen Produksi dan Operasional Perusahaan Implementation of ERP and MRP in the Efficiency of Company Production and Operational Management," vol. 8, no. 12, pp. 7955–7962, 2025, doi: 10.56338/jks.v8i12.9494.
- [3] R. A. Aziz, A. Sansprayada, and K. Mariskhana, "Implementasi Modul Human Resource Management Berbasis ERP Open Source Studi Kasus : PT . XYZ Abstrak," vol. 8, no. 1, pp. 247–260, 2022.
- [4] D. Faeni, A. Nuraini, J. Danita, N. Huwaida, N. Ermiyani, and S. Alawiyah, "Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah," vol. 2, no. 5, pp. 726–741, 2025.
- [5] L. Y. Fiana and D. D. Sholihah, "Implementation of the Zoho Application ERP System to Improve Employee Performance Effectiveness," vol. 5, no. 1, pp. 211–228, 2026.

-
- [6] A. Myataza *et al.*, “A Systematic Review of ERP , CRM , and HRM Systems for SMEs : Managerial and Employee Support A Systematic Review of ERP , CRM , and HRM Systems for SMEs : Managerial and Employee Support,” 2024, doi: 10.20944/preprints202410.0384.v1.
- [7] S. S. Gadzali, H. Ruchendi, E. Askari, I. Novitasari, and K. Karyawan, “DAMPAK SISTEM ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN MANAJEMEN PRODUKSI DI PT MURINDA IRON STEEL,” vol. 7, no. 1, pp. 10–19, 2025.
- [8] A. Diva and S. Dharma, “Implementasi Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) pada PT XYZ dengan Menggunakan Modul Inventory Odoo dengan Menggunakan Modul Inventory Odoo,” vol. 2, no. 1, 2024.
- [9] M. Aljarrah, “The Impact of Enterprise Resource Planning System of Human Resources on the Employees ’ Performance Appraisal in Jordan 2 Literature Review,” vol. 17, pp. 351–359, 2021, doi: 10.37394/232015.2021.17.35.
- [10] D. Saraswati, M. Ardiyansyah, K. Saleh, and M. Ariyadi, “Jurnal Manajemen Daya Saing Volume 27 No . 2 Desember 2025 Website : <https://journals2.ums.ac.id/index.php/dayasaing/index> Abstrak,” 2025.
- [11] F. Yona, Y. Cahya, and F. P. Meilani, “The Impact of The HRIS Usage in Human Resource Management Practice , Employee Innovation , and Job Satisfaction to Increase Employee Performance,” vol. 5, no. 4, 2024.
- [12] Muhaimin and L. Bachtar, “Pengembangan Teknologi ERP Untuk Modul Human Resource Management,” no. 03, pp. 127–133, 2020.
- [13] M. I. Syahrini, “PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF,” vol. 2, no. 3, pp. 43–56, 2022.
- [14] S. M. Al Kahtani, N. Ahmed, M. Senan, I. Dhuwayhi, and A. Mamoun, “Discover Sustainability resource planning , innovation , strategic planning , and organizational,” *Discov. Sustain.*, 2024, doi: 10.1007/s43621-024-00532-8.
- [15] J. L. Ribeiro and A. Junior, “Driving Innovation Initiatives in a Multinational Company Subsidiary : A Case Study and Conceptual Framework for Further Application,” 2022, doi: 10.3390/joitmc8040187.
- [16] M. Mosaad and A. Mohamed, “The Roots of Political Islam in 19th Century Egypt,” 2023.
- [17] V. Adoriana and M. Florina, “The receptivity of younger generation Romanian employees to new technology implementation and its impact on the balance between work and life,” 2023.
- [18] Z. Shi, C. Wu, F. Wang, X. Li, C. Shan, and Y. Xu, “Impact of Fracture – Seepage – Stress Coupling on the Sustainability and Durability of Concrete : A Triaxial Seepage and Mechanical Strength Analysis,” 2024.
- [19] A. Tarigan, A. Gustomo, and Y. R. Bangun, “Enhancing Fairness in Performance Appraisals : A Conceptual Framework Through a Systematic Literature Review,” vol. 2, no. 3, 2023.