

Implementasi *Human Resource Information System (HRIS)* dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi SDM PT Bio Farma Jawa Barat

Supardi¹, Adrianus Trigunadi Santoso²

^{1,2} S1 Manajemen, Universitas Bina Insani, Jawa Barat

Correspondence: supardi@binainsani.ac.id

Received: 10 November 2025 | Revised: 22 November 2025 | Accepted: 05 desember 2025

Keywords:

administrative efficiency; HR digitalization; human resource information system

Abstract

Digital transformation in human resource management has become a strategic necessity in the era of the 5.0 industrial revolution. One widely adopted innovation is the Human Resource Information System (HRIS), which aims to improve the efficiency of HR administration. Most research focuses on the private sector and has not examined HRIS implementation in state-owned pharmaceutical companies. This indicates the need for in-depth study in the context of state-owned enterprises, particularly PT Bio Farma (Persero) in West Java. The main issue that must be examined is the contribution of HRIS to time efficiency, data accuracy, and job satisfaction of administrative staff. The purpose of this study is to analyze the impact of HRIS implementation on HR administration efficiency. The research method used is a descriptive quantitative approach with a purposive sample of 40 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires and interviews. Data analysis used simple regression tests and descriptive analysis. The results show that HRIS can improve time efficiency, data accuracy, and job satisfaction. The implications of this research provide practical contributions to companies in strengthening digital HR systems, as well as theoretical contributions to the development of HR information system models.

Kata Kunci:

Digitalisasi SDM;
Efisiensi Administrasi;
Human Resource
Information System

Abstract

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah menjadi kebutuhan strategis di era revolusi industri 5.0. Salah satu inovasi yang banyak diadopsi adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM), yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi SDM. Sebagian besar penelitian berfokus pada sektor swasta dan belum mengkaji implementasi SDM di perusahaan farmasi milik negara. Hal ini menunjukkan perlunya studi mendalam dalam konteks badan usaha milik negara, khususnya PT Bio Farma (Persero) di Jawa Barat. Isu utama yang harus dikaji adalah kontribusi SDM terhadap efisiensi waktu, akurasi data, dan kepuasan kerja staf administrasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak implementasi SDM terhadap efisiensi administrasi SDM. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan sampel purposif sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM dapat meningkatkan efisiensi waktu, akurasi data, dan kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam memperkuat sistem SDM digital, serta kontribusi teoritis bagi pengembangan model sistem informasi SDM.

PENDAHULUAN

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi kebutuhan strategis di era revolusi industri 5.0. Era ini ditandai dengan integrasi teknologi cerdas, otomatisasi, dan konektivitas dalam berbagai aspek bisnis, termasuk manajemen SDM. Salah satu inovasi yang banyak diadopsi adalah *Human Resource Information System* (HRIS), yaitu sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mengelola data dan proses SDM secara digital dan terintegrasi (Kavanagh, et.al., 2015). HRIS memungkinkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan, absensi, penggajian, pelatihan, dan evaluasi kinerja secara *real-time* dan akurat. Menurut laporan Kementerian BUMN (2025), lebih dari 80% perusahaan negara telah mengadopsi sistem digital dalam operasionalnya, namun hanya 45% yang mengimplementasikan HRIS secara menyeluruh dalam fungsi SDM. PT Bio Farma (Persero), sebagai satu-satunya BUMN farmasi yang memproduksi vaksin, mulai menerapkan HRIS sejak 2022 sebagai bagian dari transformasi digital perusahaan (Bio Farma Annual Report, 2025). Hal ini menjadikan PT Bio Farma sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji kontribusi HRIS terhadap efisiensi waktu, akurasi data, dan kepuasan kerja staf administrasi.

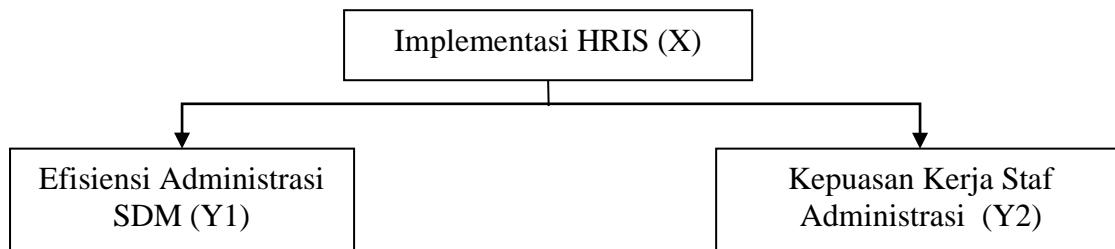
Secara teoritis, HRIS didefinisikan sebagai sistem informasi yang mendukung pengelolaan SDM secara terintegrasi, mencakup fungsi rekrutmen, absensi, *payroll*, pelatihan, dan penilaian kinerja (Kavanagh et al., 2015). Indikator implementasi HRIS meliputi digitalisasi proses administrasi, otomatisasi absensi dan *payroll*, integrasi data karyawan, aksesibilitas sistem, serta keamanan data (Thite, 2020). Efisiensi administrasi SDM merujuk pada kemampuan organisasi menyelesaikan proses administratif dengan waktu, biaya, dan sumber daya optimal (Robbins & Coulter, 2016), dengan indikator berupa waktu penyelesaian, tingkat kesalahan data, kecepatan akses informasi, dan pengurangan beban kerja manual. Sementara itu, kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif terhadap pekerjaan, termasuk sistem yang digunakan (Luthans, 2012), dengan indikator berupa persepsi kemudahan penggunaan, kepuasan terhadap kecepatan dan akurasi sistem, kenyamanan kerja, serta persepsi peningkatan produktivitas. Penelitian terdahulu mendukung pentingnya HRIS dalam meningkatkan kinerja organisasi. Nugroho (2021) menemukan bahwa HRIS mampu meningkatkan efisiensi administratif hingga 35% di sektor manufaktur swasta. Puspitarini & Prasetyo (2023) mengidentifikasi faktor keberhasilan implementasi HRIS di BUMN, namun belum mengukur dampaknya terhadap efisiensi dan kepuasan kerja di sektor farmasi. Thite (2020) menekankan bahwa implementasi HRIS di organisasi publik menghadapi tantangan birokrasi dan regulasi yang berbeda dengan sektor swasta. Gap riset ini menunjukkan perlunya studi mendalam mengenai implementasi HRIS di BUMN farmasi, khususnya PT Bio Farma.

Penelitian ini dibangun berdasarkan DeLone & McLean *Information System Success Model* (2003), yang menekankan bahwa kualitas sistem informasi akan mempengaruhi kepuasan pengguna dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, implementasi HRIS diposisikan sebagai variabel independen (X) yang diharapkan memberikan dampak positif terhadap dua variabel dependen, yaitu efisiensi administrasi SDM (Y1) dan kepuasan kerja staf administrasi (Y2). Implementasi HRIS yang baik akan menghasilkan proses administrasi yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi, sehingga meningkatkan efisiensi waktu dan

mengurangi kesalahan data. Efisiensi ini pada gilirannya akan berdampak pada kepuasan kerja staf administrasi, karena sistem yang efektif memudahkan pekerjaan, mengurangi beban manual, serta meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Berdasarkan teori sistem informasi (DeLone & McLean, 2003) dan penelitian terdahulu (Nugroho, 2021; Puspitarini & Prasetyo, 2023), maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

- H1. Implementasi HRIS berpengaruh positif terhadap efisiensi administrasi SDM, yang ditunjukkan melalui peningkatan efisiensi waktu, akurasi data, dan pengurangan beban kerja manual.
- H2. Implementasi HRIS berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja staf administrasi, yang tercermin dari persepsi kemudahan penggunaan, kenyamanan kerja, serta peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, terdapat hubungan kausal yang logis antara implementasi HRIS, efisiensi administrasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa HRIS bukan hanya instrumen teknis, tetapi juga faktor strategis yang mampu meningkatkan kinerja administratif sekaligus memberikan dampak psikologis positif bagi staf. Secara visual, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 1 *Framework* Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei untuk menggambarkan implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) serta menganalisis pengaruhnya terhadap efisiensi administrasi SDM dan kepuasan kerja staf. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, sehingga data dikumpulkan pada satu periode tertentu untuk mencerminkan kondisi aktual (Creswell, 2014). Objek penelitian adalah PT Bio Farma (Persero), BUMN farmasi di Jawa Barat yang menjadi produsen vaksin nasional. Populasi terdiri dari 50 pegawai bagian SDM dan IT, dengan 40 responden dipilih melalui *purposive sampling*, sesuai kriteria penggunaan HRIS minimal enam bulan, keterlibatan dalam administrasi SDM, dan kesediaan berpartisipasi. Variabel penelitian meliputi satu variabel independen, yaitu implementasi HRIS, serta dua variabel dependen, yaitu efisiensi administrasi SDM dan kepuasan kerja staf administrasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala likert lima poin dan wawancara semi-terstruktur. Instrumen diuji menggunakan validitas isi serta reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ sebagai standar konsistensi internal (Nunnally & Bernstein, 1994). Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh antar variabel (Gujarati, 2003).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden menggambarkan latar belakang demografis dan profesional pegawai, mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, serta unit kerja. Informasi ini penting sebagai konteks yang memperkuat interpretasi hasil penelitian terkait implementasi HRIS di PT Bio Farma.

Tabel : 1
Karakteristik Responden Penelitian PT Bio Farma

	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	40
	Perempuan	24	60
Usia	25–35 tahun	18	45
	36–45 tahun	14	35
	> 45 tahun	8	20
Pendidikan	Diploma (D3)	8	20
	Sarjana (S1)	28	70
	Pascasarjana (S2)	4	10
Lama Bekerja	< 5 tahun	12	30
	6–10 tahun	16	40
	> 10 tahun	12	30
Unit Kerja	SDM	25	62,5
	IT	15	37,5

Sebagian besar responden adalah perempuan (60%) dengan rentang usia produktif 25–35 tahun (45%). Tingkat pendidikan mayoritas adalah sarjana (70%), menunjukkan kompetensi akademik yang cukup tinggi dalam memahami sistem digital. Dari sisi masa kerja, responden terbagi relatif seimbang antara pegawai baru (< 5 tahun), menengah (6–10 tahun), dan senior (> 10 tahun). Hal ini mencerminkan keberagaman pengalaman dalam penggunaan HRIS. Berdasarkan unit kerja, mayoritas responden berasal dari bagian SDM (62,5%), sementara sisanya dari bagian IT (37,5%), yang menunjukkan keterlibatan langsung kedua unit dalam operasional HRIS.

Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden penelitian perlu dipaparkan untuk memberikan gambaran demografis dan profesional, sehingga hasil analisis dapat dipahami dalam konteks pengalaman serta persepsi pengguna HRIS di PT Bio Farma. Secara detail disajikan pada tabel berikut.

Tabel : 2
Hasil Analisis Deskriptif PT Bio Farma

Variabel Penelitian	Rata-rata	Kategori
Implementasi HRIS (X)	4,20	Sangat Baik
Efisiensi Administrasi SDM (Y1)	4,05	Baik
Kepuasan Kerja Staf (Y2)	4,10	Baik

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa implementasi HRIS di PT Bio Farma (Persero) memperoleh skor rata-rata 4,20 dengan kategori sangat baik. Sistem HRIS dinilai optimal dalam digitalisasi administrasi, integrasi data, serta keamanan, sehingga memudahkan akses informasi, mempercepat proses, dan meningkatkan akurasi. Variabel efisiensi administrasi SDM memperoleh skor rata-rata 4,05 dengan kategori baik, menandakan HRIS mampu mempercepat waktu, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan akses informasi, meski beban kerja manual belum sepenuhnya berkurang. Variabel kepuasan kerja staf administrasi memperoleh skor rata-rata 4,10 dengan kategori baik. Responden merasa HRIS mudah digunakan, meningkatkan kenyamanan, serta mendukung produktivitas melalui kecepatan dan akurasi sistem. Secara keseluruhan, HRIS terbukti memberikan dampak positif terhadap efisiensi administrasi dan kepuasan kerja, sekaligus memperkuat transformasi digital dalam pengelolaan SDM.

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner benar-benar mengukur konstruk penelitian serta konsisten digunakan dalam analisis data. Hasil uji instrumen secara spesifik yakni:

Tabel : 3
Hasil Uji Instrumen PT Bio Farma

Variabel / Indikator	r hitung	Validitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Implementasi HRIS (X)				
Digitalisasi proses administrasi	0,68	Valid		
Otomatisasi absensi dan payroll	0,71	Valid	0,84	Reliabel
Integrasi data karyawan	0,65	Valid		
Aksesibilitas sistem	0,58	Valid		
Keamanan data	0,52	Valid		
Efisiensi Administrasi SDM (Y1)				
Waktu penyelesaian	0,69	Valid		
Tingkat kesalahan data	0,63	Valid	0,81	Reliabel
Kecepatan akses informasi	0,55	Valid		
Pengurangan beban kerja manual	0,47	Valid		
Kepuasan Kerja Staf Administrasi (Y2)				
Kemudahan penggunaan	0,72	Valid		
Kepuasan kecepatan dan akurasi	0,66	Valid	0,83	Reliabel
Kenyamanan kerja	0,59	Valid		
Persepsi produktivitas	0,49	Valid		

Uji validitas menunjukkan seluruh indikator variabel penelitian memiliki nilai r hitung $> 0,30$, sehingga dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada

variabel implementasi HRIS, indikator otomatisasi absensi dan *payroll* memperoleh nilai tertinggi (0,71), menegaskan dominasi aspek tersebut dalam mencerminkan keberhasilan sistem. Variabel efisiensi administrasi SDM menampilkan indikator waktu penyelesaian sebagai paling valid (0,69), menegaskan kontribusi HRIS dalam mempercepat proses administrasi. Sementara itu, variabel kepuasan kerja staf administrasi menunjukkan kemudahan penggunaan sebagai indikator tertinggi (0,72). Uji reliabilitas menghasilkan *cronbach's alpha* > 0,80 (X=0,84; Y1=0,81; Y2=0,83), membuktikan konsistensi instrumen dan kelayakan untuk analisis regresi.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memastikan kelayakan model regresi dengan memeriksa normalitas dan heteroskedastisitas. Pengujian disajikan per model: X→Y1 (efisiensi administrasi) dan X→Y2 (kepuasan kerja).

Tabel : 4
Hasil Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas

Model Regresi	Uji Normalitas (<i>Kolmogorov–Smirnov</i> Sig.)	Kesimpulan Normalitas	Uji Heteroskedastisitas (<i>Glejser</i> Sig.)	Kesimpulan Heteroskedastisitas
X → Y1	0,200	Data berdistribusi normal	0,274	<i>Homoskedastisitas</i> terpenuhi
X → Y2	0,156	Data berdistribusi normal	0,318	<i>Homoskedastisitas</i> terpenuhi

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa kedua model regresi memenuhi syarat normalitas dan homoskedastisitas. Pada model X → Y1, nilai *Kolmogorov–Smirnov* sebesar 0,200 (> 0,05) menandakan residual berdistribusi normal, sedangkan uji *Glejser* dengan nilai 0,274 (> 0,05) menunjukkan tidak adanya *heteroskedastisitas* sehingga varians *residual* konstan. Hal serupa terlihat pada model X → Y2, dengan nilai *Kolmogorov–Smirnov* 0,156 (> 0,05) yang menegaskan distribusi normal, serta hasil *Glejser* 0,318 (> 0,05) yang membuktikan varians residual stabil. Secara keseluruhan, kedua model regresi linier sederhana layak digunakan dan hasil estimasi pengaruh HRIS dapat dipercaya.

3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh implementasi HRIS (X) terhadap efisiensi administrasi SDM (Y1) dan kepuasan kerja staf administrasi (Y2). Analisis ini mencakup koefisien regresi, kekuatan model (R^2), serta signifikansi hubungan melalui uji Anova.

Tabel : 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Persamaan Regresi	R ²	F Hitung	Sig. (p)	Kesimpulan
X → Y1 (Efisiensi)	Y1 = 2,15 + 0,45X	0,52	41,25	0,000	Signifikan
X → Y2 (Kepuasan)	Y2 = 2,05 + 0,48X	0,55	45,10	0,000	Signifikan

Penjabaran Model Regresi

- Model 1 ($X \rightarrow Y_1$): Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor implementasi HRIS akan meningkatkan skor efisiensi administrasi sebesar 0,45. Nilai $R^2 = 0,52$ berarti 52% variasi efisiensi administrasi dapat dijelaskan oleh implementasi HRIS.
- Model 2 ($X \rightarrow Y_2$): Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor implementasi HRIS akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,48. Nilai $R^2 = 0,55$ berarti 55% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh implementasi HRIS.

Hasil regresi linier sederhana membuktikan bahwa implementasi HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi administrasi maupun kepuasan kerja staf administrasi. Nilai signifikansi uji Anova ($p = 0,000$) pada kedua model menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Efisiensi administrasi meningkat seiring optimalisasi digitalisasi, otomatisasi payroll, dan integrasi data. Sementara itu, kepuasan kerja staf administrasi dipengaruhi oleh kemudahan penggunaan, kecepatan, dan akurasi sistem. Dengan kontribusi R^2 lebih dari 50%, HRIS terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung transformasi digital pengelolaan SDM di PT Bio Farma.

Implementasi HRIS terhadap Efisiensi Administrasi SDM

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan efisiensi administrasi SDM di PT Bio Farma (Persero). HRIS telah berperan dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan administratif, meningkatkan akurasi data, serta mempercepat akses informasi yang dibutuhkan pegawai. Responden menilai bahwa digitalisasi dokumen, otomatisasi penggajian, dan integrasi data yang dihadirkan HRIS memberikan manfaat nyata dalam mengurangi proses manual yang sebelumnya memakan waktu cukup lama. Meski demikian, sebagian responden masih menyoroti adanya beban kerja manual yang belum sepenuhnya hilang, terutama pada tahap verifikasi dokumen fisik. Kondisi ini menandakan bahwa pengembangan lebih lanjut pada fitur otomatisasi tetap diperlukan agar efisiensi administrasi dapat mencapai tingkat optimal. Secara logis, temuan ini konsisten dengan tujuan penelitian yang menekankan pentingnya transformasi digital dalam pengelolaan SDM. HRIS terbukti mampu menggantikan sebagian besar proses manual dengan sistem terintegrasi, sehingga efisiensi waktu dan akurasi data meningkat secara signifikan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen modern yang dikemukakan Robbins & Coulter (2016), serta diperkuat oleh konsep efisiensi organisasi menurut Gujarati (2003).

Dukungan teori juga diperkuat oleh Kavanagh et al. (2015) dan Thite (2020), yang menekankan peran HRIS dalam digitalisasi proses administrasi dan integrasi data karyawan. Penelitian terdahulu memberikan hasil serupa, seperti temuan Lubis (2024) yang menunjukkan bahwa HRIS di sektor perbankan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi SDM, serta penelitian Mulyana et al. (2023) yang menegaskan bahwa strategi pengelolaan SDM berbasis digital berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Temuan ini juga konsisten dengan studi Yamin (2025) yang menyoroti bahwa HRIS di sektor publik mampu meningkatkan efisiensi birokrasi melalui digitalisasi dan integrasi data. Selain itu, penelitian (Cahyono, 2023; Siri, 2025) menegaskan bahwa HRIS di Indonesia

terbukti meningkatkan efisiensi administrasi dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan Siddique et al. (2025) menekankan pentingnya kualitas informasi dan kapabilitas IT staf dalam mendukung transformasi digital berkelanjutan. Gap riset yang diangkat dalam penelitian ini adalah minimnya studi empiris mengenai penerapan HRIS pada BUMN farmasi di Indonesia. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam konteks lokal, khususnya pada perusahaan yang memiliki peran strategis dalam penyediaan vaksin nasional. Secara keseluruhan, HRIS terbukti strategis dalam mendukung transformasi digital pengelolaan SDM, meningkatkan efisiensi administrasi, serta menghadirkan peluang pengembangan lebih lanjut untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi.

Implementasi HRIS terhadap Kepuasan Kerja Staf Administrasi

Penelitian ini membuktikan bahwa implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf administrasi di PT Bio Farma (Persero). HRIS telah memberikan pengalaman kerja yang lebih nyaman, meningkatkan persepsi produktivitas, serta menumbuhkan rasa puas terhadap kecepatan dan akurasi sistem. Responden menilai bahwa kemudahan penggunaan, aksesibilitas data, dan integrasi sistem menjadi faktor utama yang mendorong kepuasan kerja. Meski demikian, sebagian responden masih menyoroti adanya kendala berupa proses manual yang belum sepenuhnya terotomatisasi, terutama pada tahap verifikasi dokumen fisik, sehingga pengalaman kerja belum optimal bagi semua pengguna. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian yang menekankan pentingnya transformasi digital dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja. HRIS terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan mendukung kenyamanan staf administrasi. Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan Luthans (2012), serta diperkuat oleh model penerimaan teknologi Davis (1989) yang menekankan persepsi kemudahan dan kegunaan sebagai faktor penentu kepuasan kerja.

Dukungan teori juga diperkuat oleh (Kavanagh, et.al., 2015; Thite, 2020), yang menegaskan bahwa HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat digitalisasi administrasi, tetapi juga sebagai sistem yang meningkatkan pengalaman pengguna melalui akses data yang cepat dan akurat. Penelitian terdahulu memberikan hasil serupa, seperti temuan Lubis (2024) yang menunjukkan bahwa HRIS di sektor perbankan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, serta penelitian Mulyana et al. (2023) yang menekankan kontribusi HRIS terhadap kenyamanan kerja dan produktivitas. Yamin (2025) juga menyoroti bahwa HRIS di sektor publik mampu meningkatkan kepuasan pegawai dengan menyediakan sistem yang transparan dan mudah digunakan. Penelitian Maamari & Osta (2021) menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi HRIS berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan pegawai di sektor UKM. Demikian pula, studi Parween (2025) menegaskan bahwa HRIS berimplikasi strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja di sektor IT. Gap riset yang diangkat dalam penelitian ini adalah minimnya studi empiris mengenai hubungan implementasi HRIS dengan kepuasan kerja pada BUMN farmasi di Indonesia. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam konteks lokal, khususnya pada perusahaan yang memiliki peran strategis dalam penyediaan vaksin nasional. Secara keseluruhan, HRIS terbukti strategis dalam mendukung transformasi digital pengelolaan SDM, meningkatkan kepuasan kerja, serta

menghadirkan peluang pengembangan lebih lanjut untuk mencapai efektivitas yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa implementasi HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi administrasi serta kepuasan kerja staf administrasi di PT Bio Farma. Sistem ini meningkatkan kecepatan, akurasi, dan kemudahan akses informasi, sekaligus mendukung kenyamanan kerja. Meskipun prosedur manual seperti verifikasi dokumen fisik masih menjadi hambatan, HRIS terbukti strategis dalam mendukung transformasi digital pengelolaan SDM. Dengan dukungan teori dan penelitian terdahulu, hasil ini menegaskan kontribusi HRIS dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas manajemen SDM.

DAFTAR RUJUKAN (Capital, Font 12, Bold)

- Bio Farma. (2025). *Annual Report 2025*. Bandung: PT Bio Farma (Persero).
- Cahyono, N. D. (2023). The Impact of Implementing HRIS System on The Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 7(5), 45–56.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaygusuz, İ. (2016). The Impact of HRIS Usage on Organizational Efficiency and Employee Performance. *International Institute of Social and Economic Sciences Conference Proceedings*.
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2015). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kementerian BUMN Republik Indonesia. (2025). *Laporan Transformasi Digital BUMN 2025*. Jakarta: Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia.
- Lubis, R. (2024). Implementasi HRIS dan Dampaknya terhadap Efektivitas SDM di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 101–115.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maamari, B. E., & Osta, A. (2021). The Effect of HRIS Implementation Success on Job Involvement, Job Satisfaction and Work Engagement in SMEs. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1269–1286. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2020-2298>
- Mulyana, H., Santoso, B., & Dewi, R. (2023). Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Digital dan Implikasinya terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 18(1), 55–70.
- Nugroho, A. (2021). Pengaruh Implementasi HRIS terhadap Efisiensi Administrasi di Sektor Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 115–126.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parween, S. (2025). Strategic Implications of HRIS in Optimizing Workforce Performance and Elevating Job Satisfaction: An Empirical Analysis Within the IT Sector. *International Journal of Management*, 16(3), 362–382. https://doi.org/10.34218/IJM_16_03_025
- Puspitarini, D., & Prasetyo, A. (2023). Faktor Keberhasilan Implementasi HRIS di BUMN: Studi Kasus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Shava, E., & Ndebele, N. (2024). *Digital Transformation in Public Sector Human Resource Management*. Hershey, PA: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-2889-7>
- Siddique, M. S., Mohd Zin, M. L., & Ismail, S. A. (2025). Advancing Sustainable Digital Transformations Through HRIS Effectiveness: Examining The Role of Information Quality, Executives' Innovativeness, and Staff IT Capabilities. *Sustainability*, 17(13), 5784. <https://doi.org/10.3390/su17135784>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thite, M. (2020). Digital Human Resource Management: Between Adoption and Transformation. *International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1501–1525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579247>
- Yamin, M. (2025). Implementasi HRIS di Sektor Publik: Efisiensi Birokrasi dan Tantangan Regulasi. *Jurnal Kebijakan Publik*, 20(3), 210–225.