



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana**

*Terakreditasi Unggul*

*SK BAN-PT No : 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023*

**Pengaruh *Human Resources Information System (HRIS)* Talenta  
terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab)**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Administrasi Bisnis

Oleh

Atanasius Vito Kristianto

2017320140

Bandung

2024



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana**

*Terakreditasi Unggul*

*SK BAN-PT No : 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023*

**Pengaruh *Human Resources Information System (HRIS)* Talenta  
terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab)**

Skripsi

Oleh

Atanasius Vito Kristianto

2017320140

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Atanasius Vito Kristianto  
Nomor Pokok : 2017320140  
Judul : Pengaruh *Human Resources Information System (HRIS)* Talenta terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab)

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Kamis, 11 Juli 2024  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Yosefa, S.T., M.M.

: \_\_\_\_\_

Atanasius Vito  
2017320140

**Sekretaris**

Marihot Tua Efendi Hariandja, DRS., M.SI

: \_\_\_\_\_

**Anggota**

Shelvi, S.AB., M.M.

: \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Orpha Jane

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Atanasius Vito Kristianto  
NPM : 2017320140  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Hubungan *Human Resources Information System (HRIS)*  
*Talenta* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna  
Prima (Myfab)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Juni 2024



Atanasius Vito Kristianto

## Abstrak

Nama : Atanasius Vito Kristianto  
NPM : 2017320140  
Judul : Pengaruh *Human Resources Information System (HRIS) Talenta* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab)

---

Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh antara *Human Resources Information System (HRIS)* dengan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Perusahaan ini bergerak dibidang konstruksi yang berfokus pada produksi *wall panel* untuk dinding bangunan. PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) sudah menggunakan HRIS Talenta untuk menjadi *tools* bagi karyawan yang sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya terkait dengan melakukan absensi, pengajuan cuti, pengajuan reimbursement, dan pengumpulan data data yang diperlukan Perusahaan serta penyebaran informasi dari Perusahaan kepada karyawan. Dengan kemudahan yang diberikan oleh HRIS Talenta tersebut, penulis ingin mengetahui bahwa apakah dengan hadirnya HRIS Talenta dapat meningkatkan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab).

Penelitian ini dilakukan dengan Metode Kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dua variabel untuk mengetahui Pengaruh antar variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT, Solusi Multiguna Prima (Myfab) untuk memberikan penilaian dari masing masing karyawan terkait HRIS Talenta dan Kepuasan Kerja mereka di Perusahaan tersebut. Responden dari penelitian ini merupakan 15 karyawan dari PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab).

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) di pengaruhi oleh pemanfaatan HRIS Talenta sebesar 46,8% dan Karyawan di Perusahaan tersebut sangat merasa terbantu dalam hal mencari data yang dibutuhkan dengan nilai skor tertinggi yaitu 79. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan rekomendasi bagi PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) untuk melakukan pemeliharaan terkait Sumber Daya Hardware yang penting untuk mendukung operasional HRIS agar semakin optimal, serta melakukan pelatihan karyawan mengenai HRIS agar fitur yang disediakan HRIS Talenta dapat dimanfaatkan lebih optimal serta melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa HRIS Talenta menjadi alat bantu yang efektif dan efisien untuk mendukung kegiatan opsional perusahaan.

Kata Kunci : *Human Resources Information System*, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

## Abstract

Name : Atanasius Vito Kristianto  
NPM : 2017320140  
Title : The Influence of Human Resources Information System and Job Satisfaction at PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab)

---

This research discusses about relationship between Human Resources Information System (HRIS) and Job Satisfaction at PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Myfab is a manufacturing company that focusses on production of wall panel for building needs. PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) is already use the Human Resources Information System named Talenta for become a helpful tools for the employee for their attendance management, employees information data base and information sharing by the company. With all the convenience provided by HRIS Talenta, the author wants to know that HRIS Talenta would increase Job Satisfaction on this company.

This Research was using quantitative method which focusses on measuring two variables to determine the relationship between there variables. The Author distributing questionnaires to employees of PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) to provide an assessment of each employee regarding the use of HRIS and the satisfaction of their job. The respondents of this research were 15 Myfab employees.

The result of this research can be concluded that the Job Satisfaction of Myfab employees was influenced by the utilization of HRIS Talenta by 46,8% and the highest score of the questionnaires were HRIS Talenta were helpful for finding the information that employee needs. The Author's recommendations were PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) need to maintain the hardware infrastructure which are important to support HRIS operations, training for the employee about features of HRIS Talenta in order to maximized the use of HRIS Talenta and evaluation to ensure that HRIS Talenta is an effective and efficient tools to support the company's operational activities.

Keyword : Human Resources Information System, Job Satisfaction, Human Resources Management

## Kata Pengantar

Saya mengucapkan pujian dan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yesus Kristus karena berkat yang melimpah serta penyertaan kepada saya sehingga penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Human Resources Information System (HRIS)* dengan Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab)” dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam perolehan gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam proses penulisan Skripsi ini saya menerima berbagai dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu saya ingin menyampaikan Terima Kasih kepada :

1. Silvester Edi Prayitno dan Theresia Ayi Yuliati sebagai Orang Tua serta Aloisius Rabata Reno Kristian sebagai kakak yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
2. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing.
3. Ibu Dr. Maria Widyarini, MT. sebagai Dosen Wali.
4. Bapak Adrianus Tirta, S.E., M.M sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
5. Martinus Yogaryjantono sebagai Om atau Paman sekaligus Mentor yang selalu mendukung, memberi motivasi dan pelajaran hidup serta karir dalam proses penyusunan Skripsi.

6. Tri Sumantoro selaku Direktur Utama PT. Sekawan Abadi Prima group, Mintarjo Djoko selaku Direktur Keuangan, Tommy Esabara selaku HRGA Manager, Amaludin, Teddy Daeng, Sadrah Simorangkir, Lisdiana (Zee), Rosi, Mira, Narulita, Feby Veronica, Mayang, Khoe Melisa, Rizky Fahrizal, Radityo, Agus, Deddy, Firman Oktafianto, Rezky Rahadian dan seluruh Kolega dari PT. Sekawan Abadi Prima Group yang sudah mendukung dalam penulisan Skripsi.
7. Philippus Bisma Resiadji, Ida Bagus Agung Pradipta Putra, Rendy Sutandi, Ryo Maheswara Putra, Kristin Wilhelmina, Jessica Quiteria Siahaan, Veronika Dwi Cahyani, Marieta Christabel Carola, Maria Vania Setiawan dan Bernadetta Sekar yang sudah bersahabat sejak SMP selalu kompak dan memberikan motivasi dalam penulisan Skripsi.
8. Rico Denil, Adeline Stefani, Kevin Muzaffar, Devia Mahartika, Kevin Soedono, Abiesa Pratama, Juniper Fernando, Jaya Alviano (alm), Rivai, Alvin Bernardi, Keenan, Rizky Dwima, Yoshua Rio, Yoshua Rio, Anderson Paul, dan masih banyak lagi teman teman Angkatan 2017 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang sudah menemani selama masa perkuliahan di UNPAR.

Saya menyadari bahwa penulisan Skripsi ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu, saya bersedia untuk menerima kritik dan saran pembaca, saya berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 5 Juni 2024

Atanasius Vito Kristianto



## Daftar isi

BAB 1 Permasalahan .....	1
1.2    Identifikasi Permasalahan.....	5
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Objek Penelitian .....	6
BAB 2 Kerangka Pemikiran dan Metodologi.....	12
2.1    Kerangka Teori.....	12
2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.1    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.2    Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2    Sistem Informasi.....	17
2.1.3    Human Resource Information System (HRIS) .....	18
2.1.3.1    Pengertian Human Resource Information System (HRIS).....	18
2.1.3.2    Dampak Human Resource Information System (HRIS) .....	18
2.1.3.3    Indikator Human Resource Information System (HRIS) .....	20
2.1.4    Pengaruh HRIS Pada Kepuasan Kerja.....	21
2.1.5    Kepuasan Kerja.....	22
2.1.5.1    Pengertian Kepuasan kerja .....	22
2.1.5.2    Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.2    Kerangka Pemikiran.....	24
2.3    Metode Penelitian.....	25
2.3.1    Jenis Penelitian.....	25
2.3.2    Metode Analisis Penelitian.....	26
2.3.3    Instrumentasi Penelitian(Operionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran)	27
2.3.4    Skala Pengukuran (Populasi dan Sampel).....	29
2.3.5    Populasi .....	30
2.3.6    Sampel .....	30
2.4    Teknik Pengumpulan Data .....	31

2.5	Teknik Analisis Data.....	32
2.6	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
2.7	Uji Asumsi Klasik .....	35
2.7.1	Uji Normalitas .....	35
2.7.2	Uji Linearitas .....	36
2.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	37
2.8	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	38
2.9	Statistik Uji T .....	38
2.10	Koefisien Determinasi.....	39
BAB 3 Hasil Penelitian.....		40
3.1	Hasil Penelitian.....	40
3.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	41
3.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.2.2	Profil Responden .....	43
3.2.2	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
3.3	Hasil Analisis Deskriptif .....	45
3.4	Uji Normalitas .....	49
3.5	Uji Linearitas.....	50
3.6	Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.7	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	52
3.8	Uji Hipotesis.....	53
3.9	Uji T .....	54
3.10	Uji Koefisien Determinasi.....	56
3.11	Temuan.....	57
3.11.1	Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja PT Solusi Multiguna Prima (Myfab).....	57
3.11.2	Pengaruh Sumber Daya <i>Hardware</i> Terhadap Kepuasan Kerja PT Solusi Multiguna Prima (Myfab).....	58
3.11.3	Pengaruh Sumber Daya <i>Software</i> Terhadap Kepuasan Kerja PT Solusi Multiguna Prima (Myfab).....	58

3.11.4	Pengaruh Sumber Daya Data Terhadap Kepuasan Kerja PT Solusi Multiguna Prima (Myfab).....	59
3.11.5	Pengaruh Sumber Daya Jaringan Terhadap Kepuasan Kerja PT Solusi Multiguna Prima (Myfab).....	59
BAB 4	KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI .....	60
4.1	Kesimpulan.....	60
4.2	Saran.....	61
4.3	Implikasi.....	62
Lampiran	.....	68

## Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Definisi Operasionalisasi Variabel .....	28
Tabel 3. 1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 3. 3 Profil Responden .....	43
Tabel 3. 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel 3. 5 Hasil Analisis Deskriptif HRIS .....	45
Tabel 3. 6 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 3. 7 Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel 3. 8 Hasil Uji Linearitas.....	50
Tabel 3. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 3. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	52
Tabel 3. 11 Uji T .....	54
Tabel 3. 13 Uji Koefisien Determinasi .....	57

### **Daftar Gambar**

Gambar 1. 1 Dashboard HRIS Talenta .....	8
Gambar 1. 2 Dashboard Talenta pada Smartphone.....	9
Gambar 1. 3 Attendance Log Talenta.....	10

## Daftar lampiran

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian Kuisisioner.....	68
Lampiran 1. 2 Hasil Responden Kuisisioner.....	75

# **BAB 1**

## **Permasalahan**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa sekarang, persaingan didunia kerja sangatlah tinggi, semakin banyak perusahaan yang membutuhkan pekerja dengan spesifikasi pekerja yang spesifik, dengan berbagai persyaratan untuk mendukung *job description* yang diberikan perusahaan, sehingga perusahaan bisa menyaring pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada posisi tertentu, pencari kerja di Indonesia pun memiliki angka yang sangat tinggi, dari berbagai kalangan dan latar belakang Pendidikan yang beragam berlomba untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Perusahaan sangat perlu untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk mendapatkan loyalitas dari karyawan agar bisa bertahan lama. Upaya yang diberikan perusahaan adalah dengan memberikan hak dan kewajiban yang fair. Perusahaan tentu saja menuntut karyawannya untuk memberikan performa pekerjaan yang baik dengan tugas yang diberikan sesuai dengan *job description* yang diberikan. Performa karyawan dapat dilihat dari evaluasi kinerja karyawan dengan *indicator KPI (Key Performance Indicator)* yang perlu dievaluasi secara berkala. KPI suatu posisi pekerjaan perlu disusun oleh atasan suatu departemen untuk mewujudkan performa tim yang dapat berkolaborasi dengan harmonis antar pekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Maka dari itu, KPI dari suatu posisi

pekerjaan perlu di update secara berkala mengikuti kebutuhan pekerjaan. Dengan kewajiban yang diberikan perusahaan, karyawan mendapatkan hak nya berupa Upah atau Gaji dengan tambahan *benefit* lainnya seperti tunjangan – tunjangan dan *benefit* lainnya yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Namun, *benefit* yang perlu diberikan perusahaan juga ada standar yang diatur oleh Kementrian Ketenagakerjaan seperti UMK atau UMR. Hal tersebut diawasi juga oleh Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) agar perusahaan tidak melakukan penyelewengan dalam hal memberikan hak untuk karyawannya. Perusahaan juga biasanya memberikan Tunjangan tetap atau tidak tetap sesuai dengan kemampuan perusahaan, seperti diberikan Tunjangan tempat tinggal sementara, tunjangan konsumsi, dan lain lain. Semua hak dan kewajiban antara Perusahaan dengan Karyawan ditulis secara lengkap dalam Surat Perjanjian Kerja dengan adanya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Dengan demikian, pengelolaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, banyak aspek yang perlu diatur dan diawasi oleh perusahaan untuk mengelola karyawan. Perusahaan perlu memiliki informasi terkait karyawan secara lengkap dan pengawasan kedisiplinan karyawan sangat penting untuk menjadi dasar pemberian hak yang fair. Dari mulai absensi, cuti dan kebijakan lain perlu diatur oleh perusahaan dengan seksama agar hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan dapat terjaga. Dengan menciptakan budaya kerja yang baik dapat memberikan manfaat



yang baik untuk kedua belah pihak. Secara singkat, Perusahaan dapat tumbuh berkembang sesuai dengan visi dan misi perusahaan dengan memiliki karyawan yang loyal didalamnya. Maka dari itu, penyusunan Peraturan Perusahaan sangatlah penting bagi Perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap performa karyawan dan kedisiplinan karyawan, maka perusahaan perlu mengawasi kedisiplinan karyawan dengan pencatatan kedisiplinan seperti absen, cuti dan sakit. Pada mulanya semua dilakukan perusahaan didalam HRD dengan cara manual. Namun, cara manual memerlukan waktu dan tenaga yang cukup besar, dengan pencatatan manual, maka data yang didapatkan tidak bisa diolah dengan cepat, sehingga pengambilan keputusan yang perlu dilakukan perusahaan secara cepat dapat terhambat. Maka dari itu, pada masa sekarang, muncul HRIS (*Human Resource Information System*) untuk membantu HRD dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia secara lengkap dan instan. Dengan hadirnya HRIS, maka Perusahaan dan Karyawan diberi kemudahan dalam pengelolaan absensi, cuti, dan berbagai hal lainnya yang dapat diakses hanya dengan *Smartphone*. Dengan demikian, perusahaan dapat menerima data yang dibutuhkan dengan instan dan valid. Maka perusahaan dapat melakukan pengawasan dengan lebih efisien dan mendapatkan data yang valid untuk membuat keputusan dengan cepat.

Penggunaan HRIS (*Human Resources Information System*) untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan sangat penting untuk membantu *Human Resources Departement* mengelola karyawan pada suatu perusahaan. Dengan kehadiran HRIS, HRD dapat mengelola informasi karyawan dengan sangat praktis dan cepat, sehingga program dan kebijakan HRD dapat di putuskan dengan cepat dan tepat berbasis pada data yang valid. Sebelum ada HRIS, HRD yang lebih sering disebut dengan Personalia melakukan pengawasan, pencatatan, dan melakukan penyebaran informasi dengan cara manual yang sangat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih, bahkan HRD harus melakukan hal tersebut secara tatap muka secara langsung, kemunculan HRIS sangat membantu.

Penulis ingin mengetahui apakah ada Pengaruh antara penggunaan HRIS sebagai *tools* yang memiliki banyak manfaat untuk karyawan secara khusus untuk pelaksana dibidang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dengan perasaan puas seorang karyawan bekerja di Perusahaan tersebut. Dengan hadirnya HRIS, diharapkan dapat memberikan kepuasan untuk karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut karena mendapatkan fasilitas atau *tools* yang dapat membantu pekerjaan mereka dan mempermudah berbagai proses yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang semula dilakukan secara manual dan membutuhkan tenaga dan waktu yang cukup besar dan saat ini bisa dilakukan dengan instan dan mudah dengan hadirnya teknologi HRIS.

Dengan demikian, Permasalahan yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini yaitu karena sistem HRIS memiliki banyak manfaat yang dapat membantu pekerjaan atau meringankan pekerjaan karyawan pada suatu Perusahaan, dengan hadirnya *tools* HRIS tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada suatu Perusahaan.

## **1.2 Identifikasi Permasalahan**

PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) merupakan suatu perusahaan start up yang dimensinya masih belum besar, saat ini memiliki karyawan sebanyak 35 orang, sebagian besar karyawannya merupakan operator pabrik atau pekerja pabrik dibagian produksi karena kegiatan bisnis nya merupakan produksi *wall panel* untuk dinding rumah, maka sebagian besar pekerja *office* berfokus pada departemen *pre-construction* untuk melakukan *design* secara mendalam sampai mengeluarkan estimasi biaya yang diperlukan untuk mengerjakan suatu *project*. Karyawan lainnya bersifat *supporting* untuk kegiatan bisnis dari PT. Solusi Multiguna Prima diantaranya departemen *Finance, Purchasing, Human Resources, Legal, dan Tax*. Dengan demikian, kedisiplinan karyawan dari PT. Solusi Multiguna Prima sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi supaya kegiatan produksi dapat berjalan dengan maksimal, efektif dan efisien. Untuk mempermudah pencatatan kedisiplinan karyawan secara menyeluruh terkait absensi karyawan, cuti karyawan, dan perjalanan dinas karyawan. Dengan demikian, untuk

merekam kedisiplinan dan mempermudah penyebaran informasi dari *management* kepada karyawan, dibutuhkan *tools* HRIS Talenta. Dengan hadirnya *tools* HRIS Talenta yang dipakai oleh organisasi atau Perusahaan, apakah memiliki kontribusi atau pengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan yang berada pada suatu organisasi atau Perusahaan. Karyawan dapat merasakan keuntungan lebih dari fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan untuk mempermudah pekerjaannya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengevaluasi dari pemanfaatan HRIS yang dipakai oleh PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab). Pada kali ini, penelitian ini difokuskan dengan penggunaan HRIS Talenta dari mekari. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh antara penggunaan HRIS dan Kepuasan Kerja pada PT. Solusi Multiguna Prima.

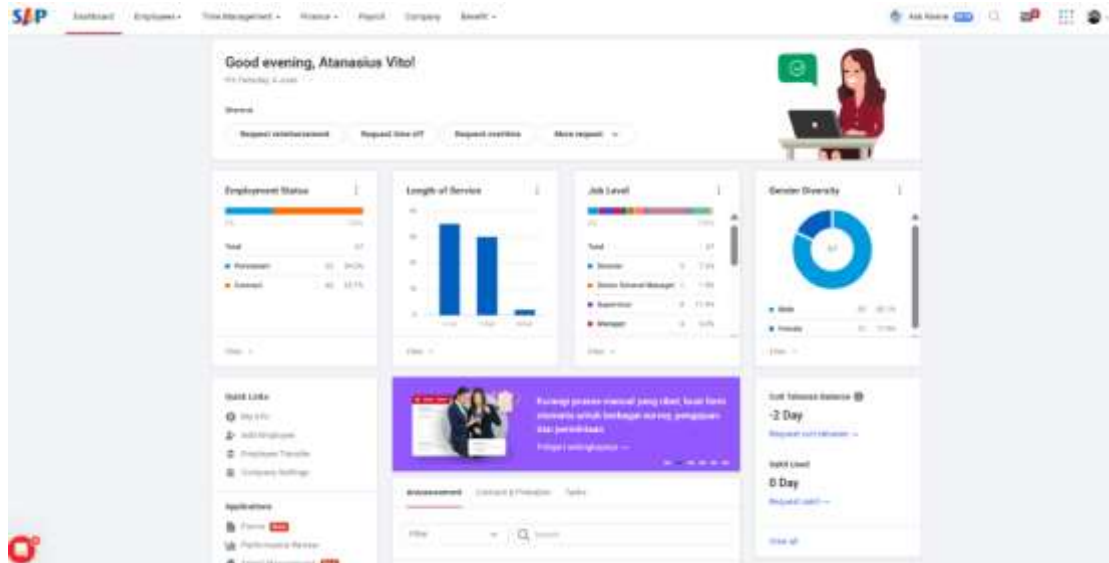
### **1.4 Objek Penelitian**

Objek Penelitian ini merupakan PT. Solusi Multiguna Prima (Myfab) yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur untuk produksi *Wall Panel* dinding bangunan yang berlokasi di Kebayoran Lama Jakarta Selatan dan memiliki Pabrik di Kawasan Industri Lippo Cikarang. Produk dari perusahaan ini belum umum dijual dipasaran karena merupakan inovasi baru dalam dunia konstruksi bangunan. *Wall Panel* ini merupakan hasil dari pengecoran sebuah bidang yang sudah di cetak dengan presisi dengan ukuran umum yaitu tinggi 300 cm lebar 60 cm dan tebal 6 cm

untuk menggantikan dinding konvensional yang biasa disusun secara manual menggunakan batu bata / bata ringan dengan perekat semen. Dengan hadirnya inovasi dinding ini, maka pembangunan rumah dapat dilakukan dengan lebih cepat, bangunan yang kuat dan presisi sesuai dengan desain yang ditentukan sebelumnya dan dengan harga yang bersaing dengan pembangunan dengan menggunakan bata ringan.

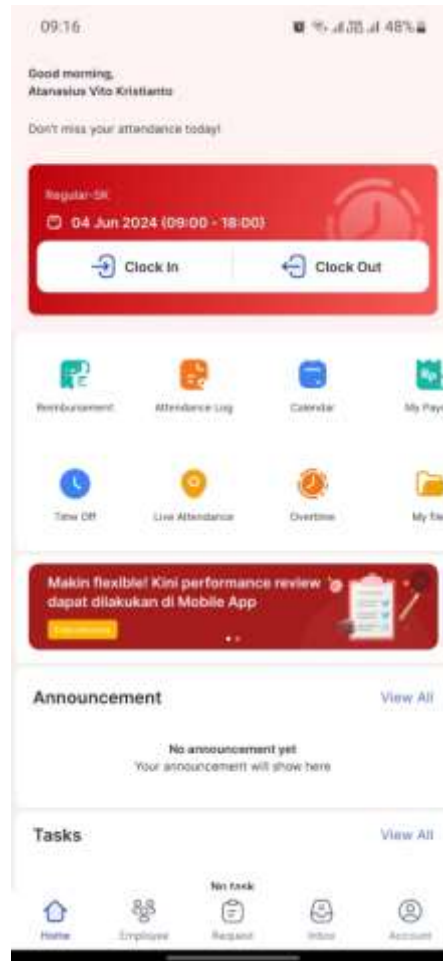
Penelitian ini berfokus pada HRIS yang dipakai oleh HRD dari PT. Solusi Multiguna Prima untuk mengelola informasi karyawan secara menyeluruh. dengan harapan dapat menjadi HRBP (Human Resources Business Partner) yang tidak hanya mengelola persoalan terkait kekaryawanan saja, melainkan membantu untuk mengelola karyawan untuk menjalankan unit bisnis utama dengan efektif dan efisien dengan *tools* yang dimiliki oleh HRD.

PT. Solusi Multiguna Prima atau yang biasa disebut dengan Myfab menggunakan HRIS dari Mekari dengan nama Talenta. Talenta memiliki berbagai Fitur seperti *Attendance Management, Payroll Management & HR Analytics*. Namun, Myfab belum menggunakan fitur *Payroll Management* pada Talenta karena Myfab menggunakan layanan konsultan untuk perhitungan *Payroll*. Dalam penggunaan HRIS Talenta, dibutuhkan Admin untuk mengelola Talenta. Admin Talenta pada Myfab saat ini merupakan HR Supervisor, Admin dapat melakukan pengaturan pada berbagai fitur yang disediakan oleh Talenta sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.



*Gambar 1. 1 Dashboard HRIS Talenta*  
 Sumber : <https://hr.talenta.co/dashboard>

Pada fitur *Attendance Management*, Admin Talenta perlu membuat jadwal kerja karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan dan disesuaikan dengan lokasi karyawan tersebut bekerja. Absensi karyawan dapat dilakukan dengan *Live Attendance* atau karyawan melakukan absen dengan melakukan *Selfie* pada aplikasi Talenta yang terpasang pada *smartphone* masing masing karyawan. Absensi dilakukan secara *real time*, secara otomatis, proses absen tersebut dapat merekam foto karyawan, lokasi pengambilan foto dan jam pengambilan foto sehingga absensi karyawan tersebut dapat tercatat dengan valid secara *real time*.



*Gambar 1. 2 Dashboard Talenta pada Smartphone*

Sumber : Screenshot Dashboard Talenta pada Smartphone Karyawan

Berikut Gambaran *Dashboard* HRIS Talenta yang terpasang pada *smartphone* karyawan. Jika karyawan akan melakukan absensi, maka karyawan Myfab hanya perlu melakukan *Clock In* pada aplikasi tersebut dan selama karyawan berada didalam radius yang sudah ditetapkan oleh Admin Perusahaan maka karyawan dapat melakukan *Clock In*.

Karyawan dapat melihat hasil dari absen yang dilakukan dengan fitur *Attendance Log*, dengan demikian karyawan dapat mengetahui kelengkapan absensi mereka dan permasalahan absensi mereka seperti keterlambatan dan kekurangan waktu bekerja.



*Gambar 1. 3 Attendance Log Talenta*

Sumber : Screenshot Attendance Log Talenta pada Smartphone Karyawan



Dengan Fitur *Attendance Management* pada Talenta yang dipakai oleh PT. Solusi Multiguna Prima atau Myfab dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk melakukan absensi masuk dan keluar atau *clock in dan clock out* dengan mudah dan lebih fleksible selama karyawan berada didalam radius yang ditentukan Perusahaan untuk melakukan absen. Selain itu, fitur ini dapat memberikan kemudahan bagi personalia untuk mendapatkan data absensi karyawan secara *real time* dan akurat sehingga pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya.