

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mangkunegara, (2001) MSDM adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan bidang kerja karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Dengan pernyataan tersebut maka karyawan juga memiliki hak – hak yang harus di penuhi oleh perusahaanya.

Beberapa diantaranya hak karyawan yang harus di penuhi oleh setiap perusahaan yaitu hak cuti dan hak lembur. Hak cuti dan lembur termasuk dalam golongan kompensasi. Secara sederhana, Kompensasi (*compensation*) dapat kita definisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat berupa uang maupun pemberian materil benda / fasilitas ataupun kesempatan berkarir yang lebih baik. Pemberian kompensasi dapat berupa Gaji, Bonus, upah lembur kerja, Insentif, tunjangan, cuti dll. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Dalam menangani hal tersebut PT. Gamatechno Indonesia selanjutnya di sebut (Gamatechno) berupaya memberikan hak – hak karyawan secara adil sesuai dengan tolak ukur yang sudah di tetapkan. Pemberian hak cuti dan lembur di butuhkan pengajuan secara fisik, seperti pembuatan surat permohonan cuti (spc) dan surat perintah lembur (spl). Gamatechno berupaya memberi kemudahan kepada seluruh karyawan dalam hal pengajuan spc dan spl dengan cara menggunakan sistem teknologi berbasis komputer yaitu Gamatechno Employee System (GES). GES di peruntukan kepada seluruh karyawan Gamatechno sebagai aplikasi untuk mempermudah karyawan dalam memantau presensi karyawan, dan pengajuan cuti dan lembur. Dengan adanya GES Gamatechno berupaya meminimalisir waktu dalam memenuhi hak – hak karyawan kaitanya dengan cuti dan lembur tanpa harus membuat surat perintah secara fisik agar tidak mengganggu jalanya operasional pekerjaan.

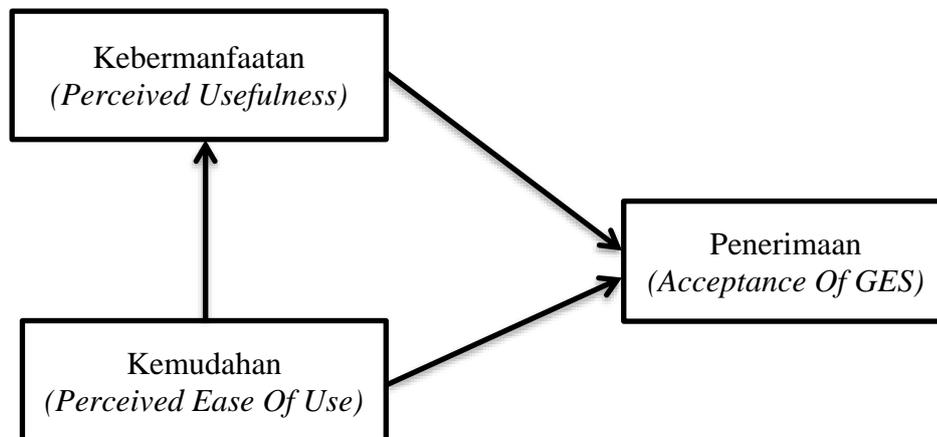
Dewasa ini yang kita tahu bahwa teknologi semakin jauh berkembang dan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan segala aktifitasnya. Harun, (2010 : 25) mengemukakan bahwa pada era globalisasi teknologi semakin canggih dibutuhkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini diperlukan sumber daya manusia atau karyawan yang dapat mengoperasikan dan mengendalikan komputer dengan keahlian khusus.

Soelaiman (2007) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Kemampuan pengoperasian GES harus di kuasai oleh seluruh karyawan Gamatechno, agar tidak menghambat pekerjaan atau operasional perusahaan, namun kita tahu bahwa kemampuan setiap individu tidaklah sama. Demi meminimalisir ketidak mampuan karyawan dalam pengoperasian GES maka karyawan harus memahami manfaat yang bisa di dapat dengan menggunakan GES ini. Selain itu Sistem ini pun seharusnya di desain dengan baik agar mudah dalam penggunaanya oleh karyawan.

Pemahaman dan penjelasan tentang GES kepada karyawan sangat di perlukan, mengapa? Karena dengan adanya pemahaman dan penjelasan tentang GES maka

diharapkan karyawan mengerti manfaat yang bisa di peroleh dengan adanya sistem tersebut, dimana sistem ini bekerja dalam bidang manajemen SDM perusahaan. Selain manfaat, karyawan juga perlu di berikan pemahaman tentang bagaimana cara kerja GES, serta kemudahan penggunaan GES agar diharapkan kemudian karyawan mampu mengoperasikan GES tanpa ada kesulitan. Untuk membuktikan secara empiris karyawan dalam menerima dan mampu mengoperasikan GES, dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan teori dan model. Salah satu model untuk memprediksi dan menjelaskan penggunaan teknologi komputer adalah *Technology Acceptance Model (TAM)* atau dalam bahasa di sebut Model Penerimaan Teknologi.

TAM adalah suatu model yang menjelaskan bagaimana *users* atau pengguna teknologi dalam kasus ini adalah karyawan menerima dan menggunakan teknologi tersebut. Teori ini membuat model perilaku seseorang sebagai suatu fungsi dari tujuan perilaku. Tujuan perilaku di tentukan oleh sikap atas perilaku tersebut, Sarana (2000). Dengan demikian dapat di pahami reaksi dan persepsi pengguna teknologi informasi akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan penggunaan teknologi informasi, yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah persepsi pengguna atas kebermanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) teknologi informasi sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks penggunaan teknologi informasi, sehingga alasan seseorang dalam melihat manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi informasi menjadikan tindakan orang tersebut dapat menerima dan mampu menggunakan teknologi informasi. Pada model tersebut telah diperkenalkan adanya variabel eksternal dan kaitannya dengan persepsi penggunaan dan persepsi kemudahan penggunaan. Konstruk *Technology Acceptance Model (TAM)* yang akan di gunakan dalam penelitian ini bisa di lihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1
Model Penerimaan Teknologi (TAM) Modifikasi Model Davis (1989) & Oktavianti (2007)

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. GES aplikasi pengelola MSDM dibatasi pengelolaan kompensasi karyawan non finansial.
- b. TAM di batasi pada kebermanfaatan (*perceived usefulness*), dan kemudahan dalam penggunaan (*perceived ease of use*)

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*) mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan GES?
- b. Apakah persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan GES?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian di buat karena memiliki tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah persepsi kebermanfaatan (*perceived usefulness*) mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan GES?
- b. Untuk mengetahui apakah persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan GES?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan GES khususnya yang terkait dengan persepsi pengguna mengenai kemudahan dan kegunaan penggunaan Gamatechno Employee System (GES)

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau gambaran bagi PT. Gamatechno Indonesia tentang faktor - faktor yang berpengaruh terhadap penerimaan *Gamatechno Employee System* (GES), sehingga ke depan dapat mengembangkan GES yang lebih baik oleh pengguna akhir dalam hal ini karyawan Gamatechno.

1.6 Kerangka Penulisan

Kerangka penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, kerangka penulisan terdiri atas lima bab, masing – masing uraian yang secara garis besar dapat di jelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi landasan teori, aspek – aspek dan faktor tanggung jawab tenaga kerja profesional.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari jenis penelitian, metode pengolahan data, tehnik dan alat pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, analisa data serta hasil penelitian dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan hasil penelitian serta saran dan masukan dari penelitian yang di lakukan.