BAB I

PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan Informasi di zaman yang serba canggih seperti sekarang ini tentunya akan menjadi sangat penting sama halnya seperti kebutuhan sehari-hari. Jenis dan kapasitas informasi yang diperlukan pun tentu akan berbeda satu sama lain. Tidak sedikit orang menggunakan informasi sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan dan informasi tersebut digunakan sebagai bahan untuk memperoleh hasil pencarian dari suatu pokok permasalahan dalam penelitian yang akan di analisis dan hasilnya akan di informasikan kepada publik. Penginformasian tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah dengan melalui komputer sebagai media atau alat penyampaian informasi. Dengan menggunakan komputer, kita dapat memilih berbagai aplikasi yang akan kita gunakan dalam penyampaian informasi. Dengan sistem terkomputerisasi yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas suatu informasi, diharapkan hasilnya akan memberikan solusi dalam pengembangan penyampaian informasi.

Menyinggung hal diatas, di Negara Indonesia ini terdapat begitu banyak jenis pekerjaan, bidang usaha, perusahaan, instansi, departemen baik yang bersifat milik Negara ataupun swasta. Dalam suatu perusahaan atau instansi tentunya terdapat karyawan atau pegawai guna memajukan dan menggerakkan perusahaan tersebut. Setiap karyawan tersebut tentunya akan mendapatkan suatu imbalan atau upah yang telah menjadi haknya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah ia kerjakan berdasarkan ketentuan dan kebijakan dari perusahaan yang bersangkutan.

Imbalan itulah yang biasa disebut sebagai gaji. Masalah pemberian gaji bukan hanya penting, tetapi juga gaji akan menjadi dorongan bagi seseorang untuk menjadi karyawan disuatu perusahaan atau instansi dan juga akan memberikan semangat kepada pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya dan berlomba-lomba dalam mendapatkan prestasi kerjanya. Berhubungan dengan hal tersebut maka dibutuhkan suatu sistem informasi penggajian yang berguna untuk mempermudah perusahaan dalam pengelolaan data penggajian setiap karyawannya, apalagi jika perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang cukup banyak.

Begitu juga pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, masalah penggajian merupakan suatu hal yang sangat penting sehingga membutuhkan suatu sistem informasi penggajian yang dapat mempermudah serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam penyampaian dan pengolahan informasi. Dengan menggunakan teknologi komputer sebagai alat pengolahan data penggajian diharapkan dapat mengolah data penggajian dengan tepat dan akurat. Sistem informasi penggajian merupakan suatu aplikasi yang dapat mengolah dan menyajikan data penggajian yang akan diterima oleh masing-masing karyawan atau pegawainya pada suatu perusahaan. Sistem informasi penggajian merupakan rangkaian prosedur perhitungan dan pembayaran gaji dan upah secara menyeluruh bagi karyawan secara efisien dan efektif. Tentunya dengan sistem informasi penggajian yang baik perusahaan akan mampu memotivasi semangat kerja karyawan yang kurang produktif dan mempertahankan karyawannya yang produktif, sehingga tujuan perusahaan untuk mencari laba tercapai dengan

produktifitas kerja karyawan yang tinggi. Sistem informasi penggajian merupakan sistem informasi yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Apabila sistem pengolahan data penggajian tidak disertai dengan pengendalian yang baik maka akan terbuka peluang-peluang yang dapat merugikan perusahaan, seperti kolusi para karyawan yang saling menitipkan kartu absensi untuk menghindari keterlambatan, pembayaran gaji kepada karyawan yang fiktif, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya sistem penggajian di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup baik, terlihat dengan adanya perubahan dari sistem penggajian secara manual menjadi sistem informasi penggajian yang diterapkan, dengan begitu tentunya para pegawai yang bekerja di bagian penggajian pegawai akan dengan mudah dalam pengolahan dan penghitungan data-datanya. Namun apakah sistem informasi tersebut berjalan dengan efektif dan memberikan pengaruh yang sangat kuat bagi pegawainya dalam peningkatan mutu dan kinerja kerjanya. Ditambah dengan masih adanya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi akibat dari perubahan sistem. Bertitik tolak dari permasalahan yang telah disinggung diatas, maka penyusun tertarik untuk mengambil judul **" PENGARUH SISTEM INFORMASI PENGGAJIAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PELAYANAN SDM DI PT. POS INDONESIA (Persero) BANDUNG."**

1.3. IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penyusun mengidentifikasikan masalah berdasarkan analisis awal penyusun yaitu, Masih ditemukannya pegawai

yang merasa kesulitan dalam menggunakan sistem informasi penggajian sehingga mengakibatkan kesalahan dalam perhitungan gaji dan dapat mengakibatkan tertundanya pekerjaan. Dengan begitu informasi yang dihasilkan pun tidak tepat waktu.

Adapun perumusan masalah yang penyusun buat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Informasi Penggajian Pegawai yang berjalan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden atas implementasi Sistem Informasi penggajian di PT. Pos Indonesia.
3. Bagaimana kualitas kinerja pegawai setelah menggunakan Sistem Informasi Penggajian.
4. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Penggajian Pegawai terhadap Kinerja Pegawainya.

1.4. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

A. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti: Meningkatkan wawasan pengetahuan penyusun dalam bidang ilmu komputer dan penyusun ingin mengimplementasikan ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan.
2. Bagi Perusahaan: Memberikan sumbangan masukkan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sistemnya, dengan meningkatkan kualitas sistemnya diharapkan bisa memberikan kepuasan dan peningkatan kinerja pegawainya.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui prosedur penggajian yang sedang berjalan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap implementasi Sistem Informasi penggajian di PT. Pos Indonesia.
3. Untuk melihat kualitas Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia(Persero) Bandung setelah menggunakan Sistem Informasi Penggajian.
4. Untuk mengukur sebesar apa pengaruh dari Sistem Informasi Penggajian Pegawai terhadap kinerja para pegawainya.

1.5. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukkan yang bermanfaat kepada perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam meningkatkan kualitas dari sistemnya sehingga akan menghasilkan informasi yang berkualitas demi tercapai peningkatan kinerja para pegawainya.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dari penelitian ini dibagi tiga:

a. Untuk Pengembangan ilmu di bagian informatika sebagai masukkan dari analisis Sistem Informasi Penggajian PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

b. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh pihak lainnya khususnya mahasiswa yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan pembanding.

c. Bagi penulis sendiri yaitu untuk meningkatkan wawasan pengetahuan penulis dalam bidang ilmu komputer dan untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan.

1.5. BATASAN MASALAH

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah:

a. Kuesioner hanya dapat digunakan di Bagian pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia(Persero) Bandung.
b. Penelitian dilakukan pada bagian pelayanan SDM.
c. Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh dari sistem informasi terhadap kinerja.

1.6. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.6.1. Kerangka Pemikiran

Sistem Informasi Penggajian Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung di buat sebagai suatu alat penunjang bagi para pegawai khususnya yang bekerja di bagian keuangan. Sistem Informasi Penggajian itu sendiri artinya:

Menurut Mulyadi (2001:17) Sistem informasi gaji dan upah dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Perancangan sistem penggajian dan pengupahan ini harus dapat menjamin:

a. Keakuratan.

b. Kehandalan.

c. Keamanan akses.

Sistem Informasi ini di buat dengan berbagai alasan tersendiri, selain sebagai prestise dari perusahaan, alasan lain diantaranya adalah untuk mempermudah dalam pengolahan data penggajian. Selain itu juga dengan adanya Sistem ini diharapkan dapat menghasilkan suatu informasi yang tepat dan akurat. Mengingat penggajian merupakan suatu hal yang penting dilakukan pada setiap instansi atau perusahaan guna meningkatkan semangat bagi para karyawannya agar terus berprestasi. Dengan adanya Sistem ini juga diharapkan kinerja dari para pegawainya akan semakin meningkat. Adapun pengertian dari kinerja menurut para ahli adalah :

- Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".
- Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".
- Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dapat dilihat dari beberapa faktor:

a. Kualitas Kerja

   Kulitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

b. Kuantitas Kerja

   Merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Keandalan

   Keandalan yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan instuksi atau perintah, berinisiatif, sikap kehati-hatian dan kerajinan.

d. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sistem ini sangat berguna agar para pegawai tidak kesulitan lagi saat penghitungan jumlah gaji dari masing-masing pegawai apalagi pegawai di perusahaan tersebut berjumlah besar. Dengan digunakannya proses komputerisasi di berbagai perusahaan maka diharapkan para pegawainya mampu dan siap berasing dalam kemajuan perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu juga para pegawai tidak akan "gaptek" atau gagap teknologi.

Sistem informasi penggajian dibuat sebagai salah satu sarana pendukung bagi para pegawai dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Selain sebagai sarana pendukung bagi pegawai, sistem informasi juga dibuat untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai. Dengan sistem informasi yang baik, para pegawai akan

terbantu dalam pengolahan data dan informasi, sehingga kinerja dari pegawai akan lebih meningkat.

" Sistem dibuat guna memenuhi kebutuhan perusahaan seiring dengan perkembangan bisnis yang dihadapi dan untuk menyediakan tools yang dapat membantu penggajian pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai." (KD09/DIRUT/0208)

Paradigma antara Sistem Informasi Penggajian dengan Kinerja dapat digambarkan dengan tabel berikut :

Sistem Informasi Penggajian		**Kinerja**
Keakuratan Kehandalan Keamanan akses Mulyadi (dalam Ahmadsanusi's Webblog, 2001:17)	→	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Keandalan Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69)

Gambar 1.1

Paradigma Sistem Informasi Penggajian dengan Kinerja

1.6.2. Hipotesis

Menurut Umi Narimawati(2008) Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap pertanyaan penelitian.

Sedangkan menurut Nazir (2005) hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

Menurut Kerlinger(Nazir, 2005:151) menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variable atau lebih.

Ciri-ciri hipotesis yang baik menurut Furchan adalah :

1. Hipotesis harus mempunyai daya penjelas.
2. Hipotesis harus menyatakan hubungan yang diharapkan ada di antara variabel-variabel.
3. Hipotesis harus dapat diuji.
4. Hipotesis hendaknya konsisten dengan pengetahuan yang sudah ada.
5. Hipotesis hendaknya dinyatakan sederhana dan seringkas mungkin.

Hipotesis statistik dirumuskan dengan simbol-simbol statistik, dan antara hipotesis nol(Ho) dan alternative selalu dipasangkan. Dengan dipasangkan itu maka dapat dibuat keputusan yang tegas, mana yang diterima dan mana yang ditolak.

Hipotesis yang dapat penulis ambil dari tema penelitian ini adalah:

" Sistem Informasi Penggajian Pegawai berpengruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung."

1.7.Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Jl. Banda No. 30 Bandung.

Adapun jadwal penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Maret 2009 – selesai. Jadwal dan jenis kegiatan akan dilakukan seperti pada tabel berikut:

NO	Kegiatan	Feb	Maret				April				Juni				Juli	
1.	Penyusunan Proposal															
2.	Perencanaan Penelitian															
3.	Survei Objek penelitian															
4.	Bimbingan															
5.	Pembuatan Kuesioner															
6.	Penyebaran Kuesioner															
7.	Pengelompokan Data															
8.	Pengolahan Data															
9.	Pembuatan Laporan															