BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kebutuhan setiap orang akan teknologi komputer atau perangkat keras (Hardware) semakin meningkat, hal ini disebabkan oleh semakin berkembangnya sistem informasi atau perangkat lunak (software) yang dapat membantu pencapaian efesiensi dan efektivitas kerja. Kebutuhan akan sistem informasi atau perangkat lunak ditandai dengan semakin banyaknya jenis dan macam perangkat lunak yang ditawarkan kepada konsumen baik untuk perorangan ataupun untuk perusahaan

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 program aplikasi penggajian yang berguna untuk mempermudah perusahaan dalam pengelolaan data penggajian setiap karyawannya, apalagi jika perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang cukup banyak.Pada Pusat Sumber Daya Geologi masalah penggajian merupakan suatu hal yang sangat penting sehingga membutuhkan suatu Program Aplikasi penggajian yang dapat mempermudah serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam penyampaian dan pengolahan data. Dengan menggunakan teknologi komputer sebagai alat pengolahan data penggajian diharapkan dapat mengolah data penggajian dengan tepat dan akurat. Program Aplikasi penggajian merupakan suatu aplikasi yang dapat mengolah dan menyajikan data penggajian yang akan diterima oleh masing-masing karyawan atau pegawainya pada suatu perusahaan. Program Aplikasi penggajian merupakan rangkaian prosedur perhitungan dan pembayaran gaji dan upah secara menyeluruh bagi karyawan secara efisien dan efektif. Tentunya dengan Program Aplikasi penggajian yang baik perusahaan akan mampu memotivasi semangat kerja karyawan yang kurang efektif. Program Aplikasi penggajian merupakan Program Aplikasi 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

Pada dasarnya program aplikasi penggajian di Pusat Sumber Daya Geologi sudah cukup baik, terlihat dengan adanya perubahan dari sistem penggajian secara manual menjadi Program Aplikasi penggajian yang diterapkan, dengan begitu

tentunya para pegawai yang bekerja di bagian penggajian pegawai akan dengan mudah dalam pengolahan dan penghitungan data-datanya.

Fenomena yang terjadi di Pusat Sumber Daya Geologi yaitu sudah optimalnya Program Aplikasi Penggajian yang digunakan, dalam upaya memudahkan karyawan untuk bekerja, kondisi optimalnya Program Aplikasi Penggajian sudah banyak digunakan oleh instansi-instansi yang ada diseluruh Indonesia, dan hasil yang didapat sesudah menggunakan Program Aplikasi Penggajian adalah optimal, tetapi dalam penggunaan Program Aplikasi Penggajian ini kurang di imbangi dengan efektifitas kerja dapat dilihat dengan masih kurangnya Efektivitas Kerja Karyawan. pada dasarnya Efektivitas Kerja Karyawan merupakan masalah yang terjadi di Pusat Sumber Daya Geologi dan ketidak efektifanya mencapai 40% dimana sering terjadi kesalahan dalam penghitungan gaji dan keterlambatan dalam pembuatan laporan.

Dari hasil wawancara secara informal dengan karyawan Pusat Sumber Daya Geologi, sebagian besar mengatakan bahwa masih terdapat suatu masalah dalam penginputan data gaji dan keterlambatan pembuatan laporan. Hal ini menunjukkan masih ada kelemahan dalam sistem penggajian tersebut yang dapat menyebabkan ketidak efektifan dalam bekerja berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1.1
Pernyataan Karyawan Pusat Sumber Daya Geologi terhadap ketidak efektifan Sistem Penggajian

No.	Pernyataan Karyawan Pusat Sumber Daya Geologi terhadap ketidak efektifan sistem penggajian.	persentase
. 1	Pria	35 %
2.	Wanita	15 %
	Jumlah	40 %

Dengan optimalnya Program Aplikasi Penggajian merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. Oleh karena itu penelitian tentang Efektivitas Kerja Karyawan sangat penting untuk dilakukan dikarenakan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran atau ukuran untuk mengetahui seberapa jauh target (kulitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai oleh setiap karyawan, Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif dan jika sasaran itu tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan itu tidak efektif. Dan dengan adanya gambaran tersebut dapat menumbuhkan motivasi atau semangat kerja dan timbulnya kesadaran diri akan pentingnya kedisiplinan dalam melakukan berbagai aktivitas instansi.

. Berdasarkan dengan uraian diatas, maka judul yang akan dibahas dari penelitian ini adalah **“PENGARUH PROGRAM APLIKASI PENGGAJIAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PUSAT SUMBER DAYA GEOLOGI BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah sebagai berikut:

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang terdapat di Pusat Sumber Daya Geologi yaitu :

1. Masih ditemukannya karyawan yang merasa kesulitan dalam menggunakan program aplikasi penggajian dikarenakan faktor usia, sehingga mengakibatkan tertundanya pekerjaan.
2. kurangnya efektivitas kerja karyawan sesudah program aplikasi penggajian digunakan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana program aplikasi Penggajian yang berjalan saat ini di Pusat Sumber Daya Geologi.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap program aplikasi Penggajian.
3. Bagaimana efektivitas kerja karyawan di Pusat Sumber Daya Geologi.
4. Seberapa besar pengaruh program aplikasi Penggajian terhadap efektivitas kerja karyawan di Pusat Sumber Daya Geologi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan di Pusat Sumber Daya Geologi adalah:

1. Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan tentang permasalahan yang akan diteliti.
2. Sebagai latihan dan studi banding antara hal-hal yang dipelajari selama dibangku kuliah dengan kegiatan yang dilakukan dilapangan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melaksanakan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui program aplikasi Penggajian yang berjalan di Pusat Sumber Daya Geologi
2. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Efektivitas Kerja di Pusat Sumber Daya Geologi.
3. Untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan di Pusat Sumber Daya Geologi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program aplikasi penggajian terhadap efektivitas kerja karyawan di Pusat Sumber Daya Geologi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini terbagi menjadi dua jenis kegunaan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Penulis mengharapkan di penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan dalam masalah yang terkait atau berhubungan dengan Program Aplikasi Penggajian di Pusat Sumber Daya Geologi.

2. Bagi Karyawan

   Bagi pihak karyawan sebagai informasi yang berharga tentang tingkat Efektivitas Kerja, sehingga dapat digunakan sebagai feedback dalam upaya memperbaiki Efektivitas Kerja Karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pembandingan antara ilmu menejemen (teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek). Sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan lebih memajukan ilmu Manajemen Informatika yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia nyata dan dapat menguntungkan berbagai pihak.

2. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain atau para akademis yang akan mengambil skripsi atau tugas akhir dalam kajian yang sama sekaligus sebagai referensi di dalam penulisan.

3. Bagi Penulis

   Berguna dalam menambah atau memperkaya wawasan pengetahuan baik teori maupun praktek, belajar menganalisa dan melatih daya fikir dalam mengambil kesimpulan atas permasalahan yang ada didalam perusahaan, khususnya di Pusat Sumber Daya Geologi.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan masalah yang perlu dibatasi batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Program aplikasi yang di bahas dalam penelitian ini hanya pada bagian Penggajian yang terdiri dari Input data gaji, Penghitungan data gaji, dan cetak laporan gaji.
2. Penelitian ini akan membahas Pengaruh program aplikasi Penggajian terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada bagian Keuangan.
3. Metode pengumpulan data berdasarkan waktu, menggunakan "*cross section* data", artinya data yang diambil adalah data setelah adanya program aplikasi.

1.6 KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berikut adalah kerangka pemikiran dan hipotesis yang terdapat di Pusat Sumber Daya Geologi.

1.6.1 Kerangka Pemikiran

Program Aplikasi Penggajian Pada Pusat Sumber Daya Geologi di buat sebagai suatu alat penunjang bagi para pegawai khususnya yang bekerja di bagian keuangan. Aplikasi penggajian adalah sistem yang digunakan untuk manajemen

penggajian pegawai, sehingga sistem ini memudahkan bagi manajemen dan pegawai untuk dapat melakukan proses yang periodik disetiap bulannya (modul penggajian). Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja

Perancangan aplikasi penggajian dan pengupahan ini menurut modul penggajian harus dapat menjamin:

a. Input data gaji.
b. Penghitungan gaji.
c. Cetak laporan gaji.

Program aplikasi 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 aplikasi ini diharapkan dapat menghasilkan data 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 Aplikasi ini juga diharapkan efektivitas kerja dari para pegawainya akan semakin meningkat.

Program aplikasi adalah program siap pakai. Program yang di reka untuk melaksanakan suatu fungsi bagi pengguna atau aplikasi yang lain. Contoh-contoh aplikasi ialah program pemproses kata dan *Web Browser*. Aplikasi akan menggunakan sistem operasi (OS) komputer dan aplikasi yang lainnya yang

mendukung. Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedang seseorang menerima upah apabila ikatannya kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedang upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok. Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya. Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan

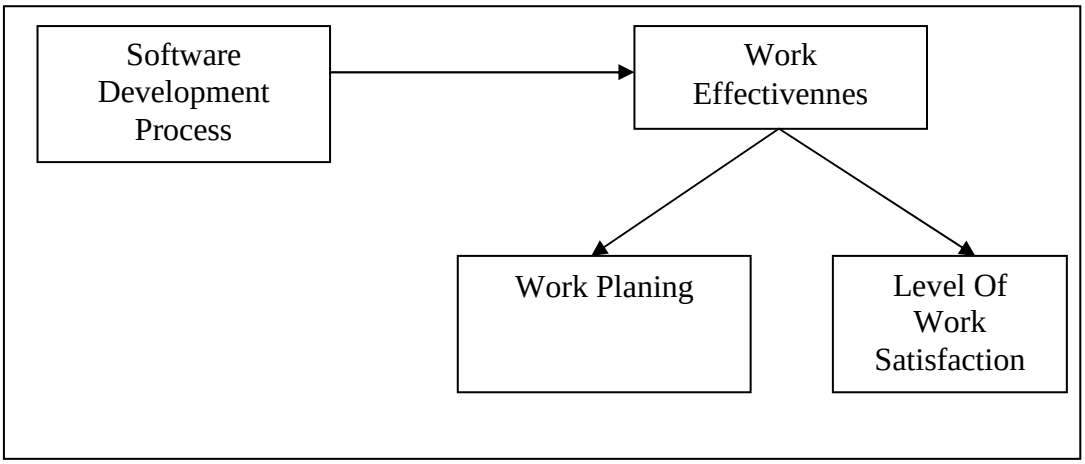
Pengertian efektivitas kerja menurut Sondang P. Siagian (2001 : 24) memberikan definisi sebagai berikut :

> “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.”.

Menurut Sondang P. Siagian (1985:124) kriteria-kriteria efektivitas kerja karyawan dari Skripsi (Dine Astriane : UPI 2009) yaitu :

1. Perencanaan Kerja adalah aktivitas pegawai untuk menetapkan sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Rencana dapat dijadikan aspek dasar sebagai acuan untuk mengevaluasi hasil kerja. Bila hasil kerja minimal sama dengan target yang direncanakan, maka hal ini menunjukan efektivitas kerja karyawan tercapai.
2. Pelaksanaan Kerja adalah sebagai suatu kondisi yang kondusif, bagi tercapainya sasaran organisasi. Dimana dalam pelaksanaan kerjanya harus sesuai dengan pedoman kerja, prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dengan hal tersebut, pelaksanaan kerja tidak terjadi hambatan yang dapat menggagalkan tercapainya suatu tujuan organisasi.
3. Hasil Kerja adalah wujud akhir dari aktivitas kerja yang di sesuaikan dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Meliputi ketepatan waktu dan ketetapan kulitas dan kuantitas.
4. Kepuasan Kerja adalah sebagai derjat positif atau negative perasaan seseorang mengenai tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja.
5. Disiplin dan Motivasi Kerja, dimana disiplin itu sendiri adalah sikap atau prilaku yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan motivasi kerja adalah sebagai kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Teori penghubung X dan Y sebagai berikut :



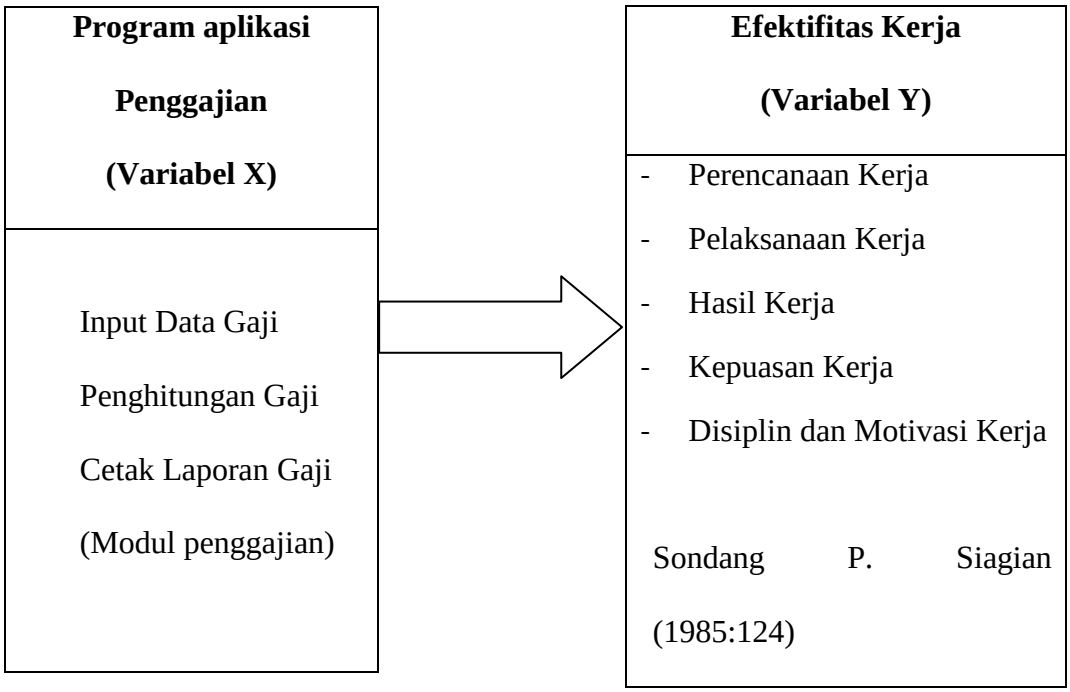
Gambar 1.1

Teori Penghubung X dan Y

(Model Perez and Rojas, 1997)

- Teori penghubung ini menjelaskan Menurut Perez dan Rojas dalam jurnal *The methodology proposed* by Perez and Rojas [Peres and Rojas, 1997] menyatakan bahwa untuk mengetahui seberapa besar Efektivitas Kerja, maka harus dikembangkan suatu program yang mengarah kepada keefektifan, agar program tersebut efektif dan efisien.

Kerangka pemikiran sebaga berikut :



Gambar 1.2

Skema Kerangka Pemikiran

1.6.2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. Hal ini menurut Sugiyono (2008:93), mengemukakan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan suatu penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka judul yang akan dibahas dari penelitian ini adalah “Program Aplikasi Penggajian berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Pusat Sumber Daya Geologi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian merupakan tempat dimana penulis melakukan penyelesaian penelitian untuk memperoleh data-data dan Informasi mengenai objek yang diteliti.

1.7.1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam Penelitian ini yaitu di Pusat Sumber Daya Geologi Jl. Soekarno-Hatta No.444 Bandung.

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan Maret tahun 2010 sampai dengan bulan Juni 2010. Adapun rencana kegiatan yang akan dilakukan selama waktu tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jadwal Penelitian

No	Tahap	Maret				April				Mei				Juni			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Usulan Penelitian																
2	Pengumpulan Data																
	2.1. observasi 2.2.wawancara 2.3. kuesioner 2.4. Studi Literatur 2.5. Dokumen Instansi																
3	Analisis Data																
	3.1. interpretasi output																
4	Membuat kesimpulan																
5	Penulisan Laporan																