

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menurut Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) berarti asal potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung ketercapaiannya tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut (Eri susan, 2019) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah produktifitas suatu individu yang berperan untuk menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan sekaligus menjadi aset perusahaan yang perlu untuk dikembangkan dan di berikan pelatihan untuk keterampilan individunya. Sehingga seluruh pihak dalam bidang pengelolaan SDM perusahaan perlu memperhatikan setiap kinerja individu didalamnya

Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang baik dan terukur, (Edison, 2019).

Indikator yang banyak digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia antara lain produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja (gaji, pekerjaan, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja, komitmen, tingkat perputaran karyawan (turnover index)), absensi, dan kepemimpinan berdasarkan pada penelitian Ohio State Leadership Studies (Carina Loris, 2017)

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktifitas dan mencapai tujuan suatu perusahaan, tingginya efektifitas suatu alat yang di implementasikan dalam perusahaan tetap saja memerlukan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, diperlukan eksekusi dengan kemampuan yang tepat untuk mendapatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan dalam penerapan alat atau teknologi yang ada. Maka dari itu perlu adanya evaluasi terkait kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan, dengan adanya evaluasi kinerja dapat mendeteksi kelemahan yang

dapat ditingkatkan serta optimalisasi kelebihan yang dimiliki. Evaluasi kinerja ini dapat dijadikan acuan dalam perbaikan perusahaan dimasa mendatang.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, PT. KAI sudah melibatkan integrasi Enterprise Resources Planning (ERP) menggunakan perangkat SAP, dengan implementasi pertama kali pada tahun 2012. Sejak awal penerapan hingga saat ini permasalahan yang masih sering dihadapi yaitu ketika adanya perpindahan karyawan yang mengharuskan pihak perusahaan mengalihkan seluruh jobdesk kepada karyawan baru, termasuk data pekerjaan hingga detail data karyawan.

Permasalahan lain terkait SDM yang sedang di hadapi dalam lingkup PT. KAI yaitu terkait pandemi COVID-19. Menurut pemaparan WHO (World Health Organization) pada tahun 2020, COVID-19 (Corona Virus Disease) ini merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus dan penyebarannya dapat melalui udara atau benda-benda di sekitar kita. Kasus ini pertama kali diidentifikasi di kota Wuhan, China pada tahun 2019 lalu. Beragam jenis reaksi penderita jika terpapar virus ini, mulai dari flu hingga SARS (Sindrom Pernapasan Akut Parah) yang dapat menyebabkan kematian (Dr. Safrizal ZA, 2021). Hingga saat ini jumlah pasien penderita COVID-19 yaitu sebanyak 310 juta orang terdeteksi positif dan sebanyak 5,49 juta orang meninggal karena virus ini (WHO, 2022). Indonesia sendiri terkonfirmasi adanya kasus positif terpapar virus COVID-19 pada 2 Maret 2020, hal ini telah mendapatkan validasi dari Presiden Joko Widodo.

Pandemi COVID-19 ini mempengaruhi banyak sektor, termasuk sektor ekonomi dalam industri. Keterbatasan akses di setiap individu demi keselamatan banyak orang membuat banyaknya perubahan dalam sistem bekerja, penerapan sistem kerja WFH (*Work From Home*) hingga *Hybrid* menjadi salah satu upaya agar perusahaan tetap berjalan. Dengan adanya perubahan ini para SDM atau karyawan perusahaan dituntut lebih adaptif dan terkait keputusan jam kerja serta beban pekerjaan karyawan diambil dari kesepakatan seluruh elemen perusahaan terkait (Umi Rusilowati, 2020). Perubahan sistem kerja ini juga di terapkan pada PT. KAI, perusahaan yang berada dibawah pengawasan negara atau BUMN ini

merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi darat. Adanya perubahan sistem kerja ini berpengaruh dengan kinerja karyawan PT.KAI menurut Endro Raharjo selaku Kepala Divisi Sistem Informasi PT. KAI (02/12), pemberlakuan sistem hybrid dalam jam kerja karyawan PT. KAI berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan di dalamnya. Menurut data yang diberikan oleh pihak KAI, dari total 94 data nilai karyawan terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu pada tahun 2019 tingkat ketercapaian KPI mencapai angka 106,8 sedangkan KPI pada tahun 2020 yaitu 97,8 dengan skala maksimal yaitu 110 poin. Penurunan nilai ini salah satunya disebabkan karena lebih sulitnya komunikasi antar individu di dalamnya.

Pada penelitian ini, untuk menganalisis tingkat penerimaan implementasi ERP dengan perangkat SAP pada PT. KAI dengan model UTAUT 3 (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 3) yang akan diolah menggunakan metode analisis data dengan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui aplikasi software SmartPLS 3.3.9 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, serta uji hipotesis. UTAUT 3 merupakan sebuah model penerimaan dan penggunaan dalam teknologi yang berfokus pada aspek harapan kinerja (*performance expectancy*), pengaruh sosial (*social influence*), kondisi fasilitas (*facilitating conditions*) terhadap perilaku (*behavior intention*) dalam penerimaan perubahan teknologi (*use technology*) dengan melihat pengaruh motivasi hedonis (*hedonic motivation*), perhitungan harga (*price value*), inovasi (*innovation*) dan kebiasaan pengguna (*habit*) (Venkatesh et al., 2012).

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana penerimaan implementasi SAP terhadap *user* SAP PT. KAI menggunakan metode UTAUT 3?
- b. Bagaimana hasil analisa penerimaan terhadap implementasi SAP dengan *user* SAP PT.KAI?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui terkait penerimaan model Unified Theory of Acceptance and Use of the Technology 3 (UTAUT 3) terhadap implementasi SAP pada PT. KAI.
- b. Mengetahui hasil analisa faktor yang mempengaruhi penerimaan *User* SAP pada PT. KAI.

I.4 Batasan Penelitian

Berikut batasan penelitian yang disusun penulis :

- a. Penelitian ini hanya berfokus terhadap objek ruang lingkup PT. KAI
- b. Penelitian ini untuk menganalisis penerimaan implementasi SAP pada PT.KAI.
- c. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan survei (kuesioner) dengan membagikan kepada *user* SAP di PT. KAI
- d. Penelitian ini membahas pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.3.9

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini:

1. Bagi Peneliti :
Dapat memperoleh hasil dari analisis kesuksesan dalam implementasi SAP pada PT. KAI melalui tingkat kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas :
Dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini ke tahap desain implementasi yang lebih optimal bagi peneliti yang bergerak dalam sistem informasi dengan topik yang sama.
3. Bagi Perusahaan :
Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi PT. KAI untuk meningkatkan kinerja karyawan agar berjalan maksimal sesuai *Key Performance Indicator* (KPI) masing-masing karyawan.

I.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini uraian mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini uraian mengenai tinjauan pustaka yang relevan dan diperkuat dengan teori-teori yang mendukung dari permasalahan yang diteliti serta keterkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini uraian mengenai metodologi penelitian model konseptual, sistematika penyelesaian masalah terdiri dari fase identifikasi (studi literatur, menentukan model dan variabel penelitian, dan penentuan populasi dan sampel, fase pengelompokan data (pengelompokan data kuisisioner dan pembuatan kuisisioner), fase analisis (analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis).

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini uraian terkait hasil dan pembahasan, membahas objek penelitian (sejarah PT. KAI, visi dan misi, struktur organisasi, lokasi), proses pengumpulan data, karakteristik responden, analisis deskriptif, outer model (uji validitas konstruk seperti nilai loading faktor dan nilai AVE serta uji validitas diskriminan seperti nilai cross loading dan nilai korelasi antar konstruk laten, kemudian uji reliabilitas seperti cronbach' alpha dan composite reliability).

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta jawaban dari pertanyaan penelitian yang disajikan di pendahuluan. Saran penelitian dikemukakan pada bab ini untuk penelitian selanjutnya.

Pendefinisian Bab dapat fleksibel sesuai dengan kebutuhan permasalahan. Struktur penulisan, termasuk penambahan atau pengurangan bab, harus didiskusikan dengan pembimbing yang disesuaikan dengan metodologi/metode/kerangka kerja yang digunakan.