

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas terkait latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan potensi manfaat yang akan dibahas pada penelitian.

I.1 Latar Belakang

Menemukan atau memiliki pekerjaan yang cocok itu penting. Orang-orang mengerahkan banyak waktu dan upaya dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka, memenuhi kebutuhan khusus mereka, dan memenuhi tujuan dan nilai-nilai mereka. Dalam waktu yang sama, organisasi mengupayakan untuk memilih pelamar yang sesuai dengan pekerjaannya dan dalam mensosialisasikan pegawai baru agar tercipta kesesuaian dengan lingkungan kerjanya disebut juga dengan *Person-environment*. *Person-environment fit* umumnya didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan lingkungannya. Dimana lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang akan berdampak ke perusahaan. Teori pengaruh kecocokan telah dikembangkan dalam domain kesehatan dan stres, penyesuaian kerja, kejuruan pilihan, dan budaya organisasi (Van Vianen, 2018).

Berdasarkan wawancara via *Google Meet*, KUM Koperasi adalah suatu lembaga layanan keuangan yang dapat membantu para masyarakat yang kecil atau menengah dalam kebutuhan sehari-hari. KUM merupakan singkatan dari karya usaha mandiri, organisasi ini berbasis koperasi yang terletak di kota Bogor dan Jawa Tengah. Pada pernyataan divisi sumber daya (HR) sebagai narasumber pada saat wawancara, organisasi ini terdapat beberapa masalah yang terjadi, lebih tepatnya pada divisi sumber daya (HR) yaitu divisi HR melakukan perekrutan masih manual yaitu penilaian *Person-environment* yang sesuai dengan persepsi masing-masing tim divisi sumber daya (HR) atau disebut belum memiliki suatu syarat yang mutlak dalam penilaian pegawai KUM Koperasi. Lebih terutama pada masalah di lingkungan kerja pegawai di KUM Koperasi ini disebabkan oleh wilayah kerja yang berbeda-beda dan pegawai mempunyai karakter yang berbeda juga, sebagai contoh yaitu perekrutan di sukabumi berbeda dengan perekrutan di

daerah karawang karena kultur daerahnya yang berbeda, orang yang karakternya lembut dan ramah cocok direkrut di daerah sukabumi sedangkan orang yang bermental keras lebih cocok di daerah yang keras juga seperti di daerah karawang. Untuk mengukur pegawai yang mempunyai mental yang keras atau tidak, hanya dapat dilihat dari komunikasi pada saat interview yang dilakukan oleh tim divisi sumber daya (HR) tanpa mempertimbangkan hal-hal lain. Sehingga terdapat ketidakcocokan antara pegawai dengan lingkungan kerjanya karena penilaian yang sesuai persepsi masing masing tim divisi HR yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan.

Untuk membuktikannya dilakukan survey kecocokan antara pegawai dengan lingkungan kerjanya yang dibuat menggunakan *Google Form* yang dibagikan ke divisi HR agar diisi oleh pegawai yang ada di KUM Bogor. Berikut pada Gambar I-1 terdapat jawaban dari pegawai pada KUM Bogor yang disajikan dalam bentuk grafik lingkaran.



Gambar I-1 Statistik Kecocokan Lingkungan

Pada Gambar I-1 ini diisi oleh 44 orang pegawai KUM Bogor yang terdapat 68% pegawai yang merasa telah cocok dan nyaman dengan lingkungan kerjanya yang sekarang ini. Sedangkan pegawai yang merasa kurang cocok dengan lingkungan kerjanya terdapat 30% pegawai dan yang merasa tidak cocok sama sekali terdapat

2% pegawai. Dari 30% pegawai yang merasa kurang cocok dengan lingkungan kerjanya dan 2% pegawai yang merasa tidak cocok, terdapat alasan pegawai yang merasa kurang cocok dan tidak cocok yang disajikan dalam grafik lingkaran pada Gambar I-2.



Gambar I-2 Statistik Alasan Ketidakcocokan Pegawai

Pada Gambar I-2 terdapat alasan pegawai yang kurang cocok dan tidak cocok dengan lingkungan kerjanya yang sekarang, yaitu 46% karena jauh dari keluarga, kemudian 47% jauh dari tempat tinggal dan 7% karena kurang cocok dengan kondisi cuaca di kota tersebut.

Maka dari itu, berdasarkan permasalahan yang ada di KUM Koperasi dibutuhkan sebuah sistem informasi yang dapat mendukung pengambilan keputusan bagi divisi HR dengan metode terukur secara kuantitatif yang tunggal dan valid untuk penilaian para pegawai agar mudah untuk menentukan penyesuaian di lingkungan kerja dan menentukan kriteria pegawai berdasarkan lingkungan kerja yang cocok di KUM Koperasi. Sistem informasi yang akan dibangun mengambil topik mengenai pengembangan aplikasi SDM *person-environment matching* yang digunakan untuk penempatan pegawai dan calon pegawai karya usaha mandiri (KUM) Bogor, topik ini lebih lanjut akan menganalisis dan merancang aplikasi yang dapat mengukur attribute personal pegawai dan calon pegawai KUM Bogor

yang kemudian dibandingkan secara kuantitatif dengan persyaratan pekerjaan dengan teori *Person-environment fit*. Pada sistem informasi yang akan diimplementasikan ini menggunakan metode *Iterative Incremental*. Metode *iterative incremental* merupakan metode pengembangan perangkat lunak yang bentuk modelnya dibuat secara bertahap dan berulang-ulang (John et al., 2016). Bentuk metode ini adalah salah satu yang mendukung kerja sistem *requirement engineering*, karena metode *Iterative Incremental* juga fleksibel untuk diterapkan pada semua aplikasi, mulai dari aplikasi yang kecil sampai aplikasi bernilai besar (Grassi et al., n.d.). Iterasi berkala memungkinkan perangkat lunak berkembang secara adaptif berdasarkan perubahan lingkungan bisnis dan memberikan peluang untuk perbaikan atau penyesuaian berdasarkan umpan balik pengguna. Selama tahap pengujian menggunakan dua macam pengujian yaitu, yang pertama pengujian *Blackbox Testing* dengan metode ini dapat diketahui jika fungsionalitas masih dapat menerima masukan data yang tidak diharapkan maka menyebabkan data yang disimpan kurang valid (Cholifah et al., 2018). Pengujian pada sistem menggunakan metode *blackbox*, tujuannya mengetahui kelemahan dari sistem agar data yang dihasilkan sesuai dengan data yang dimasukkan setelah data dieksekusi dan menghindari kekurangan dan kesalahan pada aplikasi sebelum digunakan oleh *user* (U.Hanifah, 2021). Pengujian berulang pada setiap iterasi membantu mendeteksi dan memperbaiki masalah sebelum mencapai tahap akhir. Hal ini dapat meningkatkan kualitas akhir produk dan mengurangi jumlah kesalahan dan ketidaksesuaian dari pengguna. Kemudian yang kedua *System Usability Scale (SUS)* adalah sebuah alat ukur atau pengujian yang digunakan untuk menilai usability terhadap sebuah produk, aplikasi atau sistem (Kosim et al., 2022). *System Usability Scale (SUS)* memiliki 10 pernyataan sebagai alat pengujiannya, *System Usability Scale (SUS)* juga tidak membutuhkan jumlah sampel yang banyak sehingga dapat mengurangi bahkan meminimalisir biaya (Brooke, 1996). Karena pada penelitian ini juga tidak memiliki banyak biaya atau memiliki biaya yang terbatas. Oleh sebab itu pengujian *Blackbox* dan *System Usability Scale (SUS)* ini sangat cocok untuk pengembangan aplikasi yang bersifat tugas akhir ini.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik beberapa rumusan masalah, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apa saja fungsionalitas yang perlu dibuat untuk meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan oleh divisi HR untuk membantu penempatan pegawai dan calon pegawai pada lingkungan kerja yang sesuai di KUM Koperasi?
2. Bagaimana penerapan metode *Iterative Incremental* pada pengembangan aplikasi SDM di KUM Koperasi?
3. Bagaimana hasil pengujian aplikasi SDM menggunakan *Blackbox Testing* dan *System Usability Scale (SUS)*?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Merancang aplikasi SDM *Person-environment Matching* untuk membantu para divisi sumber daya dalam menempatkan pegawai dan calon pegawai sesuai dengan lingkungan kerjanya di KUM Koperasi.
2. Menerapkan metode *Iterative Incremental* pada pengembangan aplikasi SDM di KUM Bogor.
3. Mengetahui hasil pengujian aplikasi SDM menggunakan *Blackbox Testing* dan *System Usability Scale (SUS)*.

I.4 Batasan Penelitian

Adapun batasan penelitian dalam perancangan topik penelitian yang akan diangkat diantaranya.

1. Pada penelitian ini hanya akan membahas metode *person-environment* yang dimana metode ini berkaitan dengan metode *person-job fit* dan *person-organization* yang akan dibahas pada modul berbeda.
2. Jenis *assessment* yang akan diujikan pada penelitian ini hanya berfokus pada "*Assessment Profile*" yang berlandaskan teori *person-environment fit*.

3. Penelitian ini akan dilakukan pada Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor.
4. Pada pengembangan aplikasi nantinya akan berbasis website dengan menggunakan *Yii framework*

I.5 Manfaat Penelitian

Pada akhir dari penelitian ini, penulis berharap penelitian ini memiliki manfaat yang positif dan memiliki dampak yang baik terutama :

1. Bagi Telkom University, penelitian ini bermanfaat untuk menambah gagasan penelitian baru yang memperluas cakupan penelitian di lingkungan kampus.
2. Bagi mahasiswa, penelitian ini bermanfaat untuk implementasi keilmuan di bidang sistem informasi pada proses pembuatan aplikasi, analisis permasalahan pada studi kasus, hingga pengujian aplikasi menggunakan metode tertentu.
3. Bagi KUM Koperasi, penelitian ini bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi dalam menempatkan pegawai serta mengurangi adanya kesalahan dalam pemilihan pegawai.
4. Bagi peneliti lain yang bergerak dalam pengembangan aplikasi SDM, penelitian ini bermanfaat untuk referensi penelitian terkait *person-environment* yang digunakan untuk penelitian lebih lanjut.