

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, seiring dengan kemajuan arus globalisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta telah timbul suatu persaingan yang semakin ketat. Hal ini mendorong perusahaan-perusahaan untuk selalu meningkatkan efektivitas kerja karyawannya agar dapat terus bersaing dan mempertahankan jalannya perusahaan.

Pada saat ini disadari bahwa pembangunan sumber daya manusia organisasi atau karyawan merupakan salah satu prioritas dalam mendukung setiap kegiatan terutama bidang perkantoran yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta. S. P. Hasibuan (2003:10) mengatakan bahwa “Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai”. Pekerjaan kantor dalam suatu perusahaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana hal tersebut dapat tercapai apabila dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kreativitas, disiplin, produktif, profesional, dan memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Manusia dalam hal ini karyawan berperan dalam mewujudkan efektivitas kerja perusahaan, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun pada tingkat perusahaan sebagai keseluruhan, tetapi kecenderungan yang ada saat ini adalah karyawan semakin kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Padahal efektivitas berkaitan erat dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan sehingga akan berakibat pada ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang terjadi di Indonesia terutama di instansi pemerintahan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Trisna Wibowo (2008) menyatakan bahwa kondisi dan efektivitas kerja karyawan perusahaan dirasakan belum optimal, kegiatan operasional perusahaan masih terfragmentasi dan budaya yang birokratis menyebabkan perusahaan kurang berorientasi pada kualitas dan kinerja karyawan sehingga produktivitas dan efektivitas perusahaan juga sangat rendah. Selanjutnya Gunawan (2008) menjelaskan bahwa sekarang ini para pekerja BUMN ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Beberapa tahun lalu Feisal Tamin (2006), ketika itu juga menjabat Meneg PAN, mengatakan hanya 60% BUMN yang bekerja efektif dan selebihnya bisa dikatakan kurang produktif. Tak pelak, pekerja BUMN divonis sebagai pekerja yang paling tidak efektif, lamban, korup, dan inefisien.

Efektivitas kerja merupakan satu hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sukses tidaknya tujuan suatu perusahaan merupakan ukuran efektivitas kerja suatu perusahaan tersebut. Sondang P. Siagian (1997:151) mengemukakan "Efektivitas kerja berarti penyelesaian kerja tepat waktu yang telah ditetapkan".

Selanjutnya Komaruddin (1994:315), mengatakan “Efektivitas kerja sebagai suatu kegiatan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Memperhatikan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa melaksanakan pekerjaan dengan efektif berarti karyawan telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui apakah karyawan mencapai efektivitas kerja seperti yang telah ditetapkan, maka suatu perusahaan perlu menetapkan suatu standar pengukuran efektivitas kerja, serta perbaikan sistem kerja, juga peningkatan dalam penerapan dan penguasaan teknologi. Sondang P. Siagian (2003:114) menyatakan bahwa “Pemanfaatan teknologi bukan lagi merupakan kemewahan akan tetapi sudah merupakan keharusan. Efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja perusahaan, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun pada tingkat perusahaan sebagai keseluruhan dapat ditingkatkan dengan pemanfaatan teknologi tersebut”. Sejalan dengan itu Trisna Wibowo (2008) menyatakan bahwa belum seimbangnya antara kualitas dan kuantitas kerja karyawan karena antara lain *overstaffing* dan prosedur kerja yang masih perlu diperbaiki, masih perlu ditingkatkannya efektivitas sistem teknologi, masih perlu ditingkatkannya efektivitas sistem pendidikan dan pengembangan karyawan, serta mekanisme pengukuran kinerja.

PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang industri telekomunikasi tidak terlepas dari masalah efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staf pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Bapak Iwan,

yang mengatakan bahwa secara umum rendahnya efektivitas kerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain adalah belum optimalnya kerjasama antar karyawan. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan yang membiarkan karyawan lainnya yang memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan ada karyawan lain yang memiliki keluasan waktu. Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya efektivitas karyawan adalah semakin menurunnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Hal ini dikarenakan oleh volume kerja karyawan setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan karyawan yang tersedia terbatas sehingga dalam hal ini memicu tingkat kemalasan yang tinggi. Dengan tingkat kemalasan yang tinggi terjadilah penumpukan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang ditetapkan, dengan demikian mengakibatkan rendahnya efektivitas kerja karyawan.

Selain itu tabel hasil suatu penilaian kerja karyawan berikut ini juga menunjukkan indikasi lain tentang rendahnya efektivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 1.1
Penilaian Kerja Karyawan Divisi MSDM
PT. INTI (Persero) Bandung
Tahun 2005 – 2008

Nilai Skala	Tahun 2005		Tahun 2006		Tahun 2007		Tahun 2008	
	Jumlah Karyawan n	%	Jumlah Karyawan n	%	Jumlah Karyawan n	%	Jumlah Karyawan n	%
91 - 120	22	31	19	26	25	29	25	28
61 - 90	45	65	49	68	59	68	58	66
31 - 60	3	4	3	4	2	3	6	6
1 - 30	0	0	1	2	0	0	0	0
Jumlah	70	100	72	100	86	100	89	100

Sumber : Divisi MSDM PT. INTI (Persero) Bandung

Keterangan :

1. Bila jumlah nilai ≥ 61 : memenuhi standar kerja
2. Bila jumlah nilai < 61 : kurang memenuhi standar kerja

Karyawan dikatakan memiliki kualitas kerja yang sangat memuaskan dilihat dari standar pengukuran penilaian kerja karyawan yang merupakan gabungan dari penilaian sasaran kinerja individu sebesar 70 %, pengembangan sebesar 10 %, pelatihan sebesar 10 %, dan kehadiran sebesar 10 %. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa pada tahun 2008 hasil penilaian kerja karyawan yang kurang memenuhi standar mengalami kenaikan menjadi 6 % dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2007 sebesar 3 %. Kenaikkan jumlah penilaian kerja yang kurang memenuhi standar ini didominasi dari penilaian sasaran kinerja individu dikarenakan masih terdapat kelalaian, kesalahan dan keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan data rekapitulasi matriks kompetensi karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Matriks Kompetensi Karyawan Divisi MSDM
PT. INTI (Persero) Bandung

Nilai	Tahun 2005	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008
	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
90 – 100	0	0	0	0
80 – 90	5	3	9	10
70 – 80	50	44	40	43
60 – 70	8	20	32	34
< 60	7	5	5	2
Jumlah	70	72	86	89

Sumber : Divisi MSDM PT. INTI (Persero) Bandung

Penetapan kemampuan melaksanakan tugas :

1. Bila jumlah nilai ≥ 80 : mampu melaksanakan tugas
2. Bilai jumlah nilai < 80 : kurang mampu melaksanakan tugas

Matriks kompetensi di atas membuktikan masih terdapat karyawan yang kurang mampu melaksanakan tugas, yaitu apabila jumlah nilainya kurang dari 80. Jika karyawan tersebut kurang mampu melaksanakan tugas berarti kualitas sumber daya manusianya masih rendah, maka efektivitas kerja yang dilaksanakan masih belum optimal. Meskipun masalah tersebut tampak sederhana, namun hal seperti ini sangat merugikan perusahaan.

Fenomena yang telah dikemukakan tersebut, menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan masih rendah sehingga mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja karyawan. Hal tersebut harus ditanggulangi agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tercapai secara optimum dan perusahaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Untuk penanggulangan hal tersebut ada beberapa cara yang dapat dilakukan. Salah satu cara agar memacu

karyawan bekerja optimal adalah dengan penerapan dan pemanfaatan teknologi informasi yaitu aplikasi otomatisasi kantor.

Penerapan aplikasi otomatisasi kantor merupakan salah satu cara yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan dalam proses pekerjaan di perusahaan. Secara teknis, aplikasi otomatisasi kantor digunakan untuk membuat, menyimpan, mengambil, mengubah, dan mengkomunikasikan, informasi yang terjadi di perusahaan secara efektif. Bentuk informasi dapat berupa tulisan yang antara lain adalah teks, grafik, fax, telex, data komputer; berupa suara antara lain radio, telepon, atau gambar video. Tata Sutabri (2003:193) mengemukakan “Otomatisasi kantor dapat didefinisikan sebagai sebuah rencana untuk menggabungkan dan menerapkan teknologi tinggi melalui perbaikan proses pelaksanaan pekerjaan demi meningkatkan produktifitas dan efektivitas pekerjaan”.

Pentingnya penerapan aplikasi otomatisasi kantor pada suatu perusahaan yaitu dimana fungsi pekerjaan kantor sebagai proses informasi. Informasi dapat ditelusur dari banyak lokasi dan dalam formulir yang bermacam-macam yang dapat menghemat lebih banyak waktu dalam pekerjaan karyawan. Bagaimana aplikasi ini digunakan akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara ideal, penerapan dan pemanfaatan aplikasi otomatisasi kantor sebagai integrasi dari komputer, komunikasi, dan peralatan kantor modern lainnya akan mendukung pekerjaan kantor yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggunakan aplikasi otomatisasi kantor sebagai solusi dalam

melaksanakan pekerjaan kantor agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai aplikasi otomatisasi kantor dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan dengan judul “PENGARUH APLIKASI OTOMATISASI KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA DIVISI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) BANDUNG”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dimana hal tersebut dapat tercapai dengan adanya efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja karyawan dapat dikatakan berhasil jika didukung oleh banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Richard M Steers (1985:209) bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu :

1. Karakteristik organisasi
2. Karakteristik lingkungan
3. Karakteristik pekerja
4. Karakteristik praktek manajemen

Peran pekerja sangatlah penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan di suatu perusahaan. Mengingat banyaknya kebutuhan dan kesesuaian antara individu karyawan dengan aktivitas karyawan, tentunya akan muncul berbagai masalah dalam keberlangsungan aktivitas-aktivitas suatu perusahaan sehingga

diperlukan suatu pemecahan agar tujuan yang diinginkan setiap perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, salah satu faktor penting yang turut menentukan kelancarannya adalah penggunaan aplikasi otomatisasi kantor sebaik-baiknya. Aplikasi otomatisasi kantor dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan kantor seperti komunikasi lisan maupun tulisan secara internal maupun dengan pihak luar.

Atas dasar itu maka jelaslah bahwa efektivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aplikasi otomatisasi kantor yang digunakan oleh perusahaan. Baik tidaknya aplikasi otomatisasi kantor pada suatu perusahaan akan menciptakan motivasi terhadap pelaksanaan kerja karyawan sehingga efektivitas kerja akan tercapai. Mengingat luasnya lingkup efektivitas kerja karyawan maka penulis hanya memfokuskan kajian masalah pada pengaruh aplikasi otomatisasi kantor terhadap efektivitas kerja karyawan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pelaksanaan aplikasi otomatisasi kantor pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung

3. Adakah pengaruh aplikasi otomatisasi kantor terhadap efektivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud mengadakan penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang diperlukan untuk memperoleh gambaran jelas mengenai ada tidaknya pengaruh aplikasi otomatisasi kantor terhadap efektivitas kerja karyawan.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat aplikasi otomatisasi kantor pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat aplikasi otomatisasi kantor terhadap tingkat efektivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. INTI (Persero) Bandung

D. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan untuk memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan sebagai informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan aplikasi otomatisasi kantor guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian dapat menambah informasi tambahan dalam memperluas cakrawala pemikiran khususnya dalam bidang otomatisasi kantor.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

