

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada saat ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif menjadi sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Sistem penggajian yang efisien dan terintegrasi dengan *Key Performance Indicators* (KPI) memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Bannikov & Abzeldinova, 2021). Kebutuhan untuk menyinkronkan penggajian dengan evaluasi kinerja menyoroti pentingnya mengembangkan solusi yang lebih canggih (Vuong & Nguyen, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengembangan aplikasi penggajian yang mampu mengatasi tantangan tersebut.

Perusahaan di berbagai industri menghadapi tantangan dalam mengelola sistem penggajian yang belum terintegrasi dengan pencapaian KPI karyawan. Salah satu jenis industri tersebut adalah industri *outsourcing* yang pada umumnya kesulitan menilai kinerja karyawan dikarenakan kurangnya transparansi dan keterlibatan banyak pihak. Penelitian ini menggunakan studi kasus di PT BKS, perusahaan yang bergerak di bidang jasa alih daya *outsourcing* dengan fokus utama pada layanan *cleaning service* profesional, memiliki tantangan dalam mengelola dan mengukur kinerja karyawan di berbagai lokasi. Akurasi yang terbatas ini mengakibatkan penggajian yang tidak selalu mencerminkan kinerja sebenarnya dari karyawan. Sehingga diperlukan penerapan teknologi yang dapat mengoptimalkan proses penggajian dan pengelolaan kinerja. Perusahaan ini juga telah menetapkan variabel yang dipilih dalam melakukan kalkulasi kinerja karyawan yaitu menggunakan variabel kedisiplinan, sikap dan kesehatan. Hal ini memotivasi pencarian solusi teknologi yang lebih efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa integrasi KPI dalam sistem penggajian meningkatkan transparansi dan akurasi penilaian kinerja serta memotivasi karyawan untuk mencapai target. (Mahardika & Siregar, 2019) serta (Maulida & Wahyudi, 2023) mengungkapkan pentingnya sistem yang dapat mempercepat proses

penggajian sekaligus mengurangi kesalahan yang sering terjadi dalam penanganan data secara manual. Selain itu (Lamada, Bakry, Ifani & Khaerunnisa., 2022) menyoroti bagaimana EPM mendukung pengembangan sistem yang menangani data sensitif seperti penggajian, dengan menekankan pada iterasi cepat dan kolaborasi erat antara pengembang dan pengguna akhir.

Meskipun terdapat dukungan literatur terhadap penggunaan teknologi dalam penggajian, masih ada kekurangan dalam pengetahuan mengenai integrasi efektif KPI secara *real-time* dalam sistem yang adaptif (Prahendratno Pangarso, Siswanto & Setiawan., 2023). Kebutuhan akan model pengembangan yang responsif terhadap perubahan sangat penting namun sering diabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara di mana EPM dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan aplikasi yang dinamis dan responsif. Diharapkan, hasilnya akan memberikan wawasan baru dan praktis untuk mengatasi tantangan penggajian di perusahaan modern.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengoptimalkan kualitas kinerja karyawan, mengembangkan sistem penilaian yang representatif untuk departemen, & mengukur dengan akurat indeks KPI karyawan yang akan berdampak pada penggajian. Penelitian ini menggunakan model EPM untuk menciptakan solusi yang adaptif dan mudah dikustomisasi sesuai dengan perubahan kebutuhan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi benchmark bagi aplikasi serupa di masa depan, meningkatkan keakuratan dan efisiensi sistem penggajian.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan penggajian karyawan. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang penerapan metodologi EPM dalam pengembangan sistem penggajian yang kompleks. Metode EPM merupakan salah satu metodologi *Agile* yang menekankan komunikasi yang baik dengan klien, cepat dalam proses pengembangan, serta siap dalam menerima perubahan dan perbaikan setiap kali terdapat kesalahan. Oleh karena itu, metode EPM digunakan dalam perancangan sistem informasi penggajian karyawan ini.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini terdapat beberapa masalah utama yang perlu diidentifikasi:

1. Belum tersedia sistem informasi penggajian yang memasukkan unsur KPI sebagai salah satu untuk menentukan jumlah Penggajian ?
2. Bagaimana EPM dapat diadaptasi untuk mengembangkan system informasi penggajian yang responsif dan dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap kebutuhan yang berubah ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan-tujuan dalam penelitian ini:

1. Mengembangkan sistem informasi penggajian dengan integrasi KPI yang sistematis.
2. Menerapkan metode EPM dalam proses pengembangan sistem informasi yang adaptif dan efisien.

## 1.4. Batasan Masalah

Penelitian ini akan dibatasi pada:

1. Fokus utama adalah pengembangan sistem informasi berbasis *Website*.
2. Penelitian akan menggunakan parameter KPI yang sudah tersedia bebas di internet tanpa melibatkan proses pengumpulan atau pembuatan KPI baru.
3. Pengujian sistem akan terbatas pada skenario yang dikontrol, dan tidak meliputi pengujian luas di berbagai kondisi operasional nyata.

### 1.5. Kontribusi

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam beberapa bidang ilmu pengetahuan:

1. Menyediakan wawasan baru tentang penerapan EPM dalam pengembangan sistem informasi Human Resource, terutama dalam sistem penggajian, yang menambahkan literatur tentang metodologi *Agile* dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.
2. Menawarkan kerangka kerja dan model praktis untuk integrasi KPI dalam sistem penggajian, yang dapat diadopsi oleh organisasi lain untuk meningkatkan efektivitas sistem penggajian berbasis kinerja.
3. Dengan penggajian yang lebih akurat dan reflektif terhadap kinerja nyata, sistem ini diharapkan meningkatkan kepuasan karyawan dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

