

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan penggunaan teknologi informasi menjadi semakin pesat. Keberlangsungan hidup menjadi sulit jika tidak adanya penerapan teknologi informasi di dalam suatu organisasi. Pada generasi revolusi industri digital, penggunaan teknologi informasi telah memberikan dampak signifikan dalam kehidupan sehari-hari [1]. Perkembangan teknologi sekarang menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna dan berdampak positif dalam melakukan pengelolaan serta perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi operasional, pengembangan kinerja karyawan, dan meningkatkan kepuasan karyawan di suatu perusahaan. Mengimplementasi teknologi informasi pada suatu perusahaan menjadi kunci besar dalam menyelesaikan masalah dan berkembangnya teknologi informasi dapat memudahkan dalam pengelolaan perusahaan yang efektif dan efisien di era digital [2].

Secara umum, setiap organisasi akan berupaya untuk menghadapi persaingan dan meningkatkan kualitas. Setiap organisasi harus memberikan suatu perhatian yang besar pada kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah internal dan eksternal [3]. Dalam situasi ini, peran pengembangan sumber daya manusia menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di suatu organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Development* (HRD) menjadi elemen penting dalam mengelola faktor-faktor yang terkait dengan karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini terdiri dari berbagai kegiatan seperti rekrutmen, pengembangan, evaluasi, konsultasi, administrasi, dan juga penyelesaian hubungan kerja, salah satu di antaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dari berbagai macam kegiatan akan menghasilkan data karyawan di perusahaan [3]. Tujuan dari HRD adalah untuk meningkatkan produktivitas dan

kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang besar dalam mencapai tujuan kinerja karyawan di perusahaan [4].

Pencapaian kinerja karyawan yang optimal, harus memiliki keahlian dalam mengelola SDM dengan efektif. Hal ini menegaskan HRD dapat mengelola data termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan menghasilkan budaya kerja yang mendukung, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan [2]. Suatu perusahaan mendapati kinerja HRD tidak selalu optimal dan seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam melakukan pengelolaan data karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mencari suatu solusi untuk mencegah terjadinya masalah yang serius dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan [3].

Perkembangan teknologi telah mengubah cara perusahaan mengelola tenaga kerja[5]. Menerapkan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam berbagai proses pengelolaan SDM di perusahaan seperti halnya rekrutmen, pengembangan, administrasi, konsultasi, dan kebijakan terkait PHK [3]. Selain itu, dengan penerapan teknologi dapat menjadi solusi memudahkan HRD dalam mengelola SDM yang didukung oleh teknologi dalam memberikan analitik dan wawasan waktu nyata, dan mendorong perusahaan untuk membuat keputusan dengan berbekal data dan mengembangkan strategi yang efektif [6]. Sebuah teknologi yang dikembangkan dalam memudahkan pekerjaan HRD sebagai media untuk mengorganisasikan SDM pada perusahaan adalah aplikasi Talenta.

Talenta merupakan salah satu aplikasi yang menjadi solutif dan inovatif yang dirancang khusus untuk membantu perusahaan dalam pengelolaan SDM. Aplikasi ini menyediakan fitur-fitur canggih, aplikasi Talenta memungkinkan HRD dapat mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan secara efektif dan efisien. Aplikasi Talenta mengintegrasikan dari berbagai faktor pengelolaan sumber daya manusia, di antaranya melakukan *reimbursement*, absensi karyawan, membuat izin cuti, membuat slip gaji, mengirim suatu *file* perusahaan, dan berbagai kegiatan operasional lainnya [5].

Penerapan suatu teknologi tidak hanya bergantung pada aspek teknisnya, tetapi juga melibatkan faktor-faktor manusia yang memainkan peran penting.

Banyak kasus, kegagalan dalam implementasi teknologi dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia yang terlibat dalam penggunaan teknologi tersebut. Kegagalan implementasi teknologi sering kali terjadi ketika tidak ada pemahaman yang cukup tentang kebutuhan pengguna, keterampilan yang diperlukan, atau resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa keberhasilan teknologi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknisnya saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran manusia yang terlibat dalam penerapannya [7].

Salah satu contoh perusahaan yang menyadari pentingnya pengelolaan SDM dalam penerapan teknologi informasi yang efektif adalah PT. Basirih Industrial. Perusahaan ini beroperasi di sektor industri kayu lapis dan berlokasi di Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Perusahaan ini berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, perusahaan memutuskan untuk mengimplementasikan aplikasi Talenta sebagai solusi manajemen personalianya.

Penerapan aplikasi Talenta di PT. Basirih Industrial menjadi kunci latar belakang yang penting, yaitu penerimaan terhadap aplikasi Talenta. Perusahaan terus berupaya untuk memastikan bahwa penggunaan aplikasi Talenta diterima dengan baik oleh HRD. PT. Basirih Industrial juga memperhatikan penerimaan terhadap karyawan dalam menggunakan aplikasi Talenta. Perusahaan secara rutin mengumpulkan umpan balik dari karyawan mengenai penggunaan aplikasi Talenta dan memperhatikan masukan dan saran yang diberikan oleh karyawan untuk dapat menyesuaikan kebutuhan perusahaan.

Bedasarkan penyebaran kuesioner pra-penelitian pengguna aplikasi Talenta di perusahaan PT. Basirih Industrial didapatkan, terdapat 51 responden pada rentang usia pengguna yaitu 17 – lebih dari 40 tahun, pengguna menggunakan aplikasi tersebut selama 1 tahun hingga lebih dari 3 tahun. Banyak pengguna merasakan bahwa kendala yang dirasakan saat menggunakan aplikasi Talenta jawaban tertinggi 49% menyatakan Sering terjadinya *Server Down*; lalu 19,6% menyatakan Aplikasi kurang responsif; lalu 17,6% menyatakan Terdapat fitur dalam sistem yang tidak berfungsi dengan baik; dan 7,8% menyatakan Tampilan kurang menarik dan

susah dipahami. Selain itu terdapat kendala lain yang dirasakan oleh pengguna yaitu diantaranya; fitur cuti sering tidak dapat digunakan; seringnya terjadi gangguan *server*; Seringnya *logout* dan mengisi ulang akun saat *login* menyebabkan ketidaknyamanan bagi pengguna dan masalah lainnya seperti *error* dan kurang responsif, dan fitur tidak berfungsi dengan baik seperti saat mengajukan cuti, terkadang terjadi ketidakakuratan dalam *Global Positioning System* (GPS) dalam penentuan lokasi dan tidak dapat melakukan absensi dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi keakuratan data dan proses penggajian.

Penelitian sebelumnya telah secara luas membahas mengenai penerimaan suatu teknologi informasi. Beberapa penelitian menggunakan *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2* (UTAUT 2) dalam melakukan penelitian terkait penerapan suatu teknologi [8]. UTAUT 2 merupakan pembaharuan dari metode UTAUT yang awalnya dikembangkan oleh Venkatesh pada tahun 2003. Berdasarkan pendapat Venkatesh, menyatakan bahwa model tersebut berhasil mencapai tingkat keefektifan sebesar 70% dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan teknologi terhadap pengguna. Model UTAUT adalah sebuah kerangka kerja yang mengidentifikasi faktor penting dalam penerimaan teknologi, serta memiliki kemampuan untuk memprediksi perilaku penggunaan teknologi dalam konteks organisasi. Model UTAUT pertama meliputi variabel independent terdiri *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *Social Influence*, dan *Facilitating Conditions*. UTAUT 2 di tahun 2012, mulai dikembangkan dengan dilengkapi variabel tambahan meliputi *Hedonic Motivation*, *Price Value*, dan *Habit*. Selain itu, model UTAUT memiliki dua variabel dependen, yaitu *Behavioral Intention* dan *Use Behavior* [9].

Penelitian ini berfokus pada identifikasi permasalahan yang muncul saat penggunaan aplikasi Talenta dan aspek yang berhubungan dalam penerapan dan penggunaan aplikasi Talenta. Penelitian ini menggunakan model UTAUT 2 dilengkapi dengan *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating conditions*, *hedonic motivation*, *price value*, dan *habit*. Dengan menggunakan model UTAUT 2, penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh

faktor-faktor terhadap penggunaan aplikasi Talenta. Berdasarkan di latar belakang, Itulah mengapa dilakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Tingkat Penerimaan Aplikasi Talenta Menggunakan Model UTAUT 2, Studi Kasus PT. Basirih Industrial**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan pada latar belakang, terdapat berbagai permasalahan dalam menggunakan aplikasi Talenta, seperti menyatakan Sering terjadinya *Server Down*, Aplikasi kurang responsif, Terdapat fitur dalam sistem yang tidak berfungsi dengan baik dan Tampilan kurang menarik dan susah dipahami. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi penerimaan aplikasi Talenta di PT. Basirih Industrial. PT. Basirih Industrial tertarik untuk mengetahui tentang aplikasi Talenta dapat diterima di perusahaan atau tidak. Maka dari itu, penelitian ini menerapkan metode UTAUT 2 yang bertujuan untuk dapat menganalisis penerimaan suatu teknologi dalam rangka memaksimalkan penggunaan aplikasi Talenta di PT. Basirih Industrial.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, terdapat dua pertanyaan utama yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini:

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi niat seseorang menggunakan aplikasi Talenta yang ada pada variabel UTAUT 2 ?
2. Bagaimana cara meningkatkan penggunaan aplikasi Talenta terhadap karyawan PT. Basirih Industrial ?

### **1.4 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan penelitian dalam melakukan analisis tingkat penerimaan dan penggunaan aplikasi Talenta menggunakan model UTAUT 2 di PT. Basirih Industrial yang ingin memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan aplikasi Talenta. Batasan masalah sebagai berikut:

1. Analisis ini digunakan di PT. Basirih Industrial pada tahun 2023.
2. Diteliti dengan menggunakan model *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2* (UTAUT 2). model yang digunakan dilengkapi dengan variabel

*performance expectancy, effort expectancy, social influence, facilitating conditions, hedonic motivation, price value habit, behavioral intention dan use behavior.*

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah yang dipaparkan, untuk mengetahui faktor yang memengaruhi perilaku seseorang dalam menggunakan aplikasi Talenta.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari temuan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sebagai berikut:

#### **a. Bagi Peneliti:**

1. Melalui penelitian yang diberi judul “**Analisis Tingkat Penerimaan Aplikasi Talenta Menggunakan Model UTAUT 2 Studi Kasus PT. Basirih Industrial**” Informasi tersebut dapat memberikan masukan berharga untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik sejenis.
2. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Prodi Sistem Informasi pada Fakultas Informatika di Institut Teknologi Telkom Purwokerto.

#### **b. Bagi Developer Aplikasi Talenta**

Diharapkan dapat menjadi sebagai masukan untuk developer aplikasi Talenta untuk mengembangkan kekurangan dari aplikasi tersebut.