

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan adanya perubahan dan kemajuan teknologi di era globalisasi pada setiap industri, menyebabkan semakin dibutuhkannya tenaga kerja yang memiliki kemampuan beradaptasi dan kemampuan bersaing secara optimal. Sehingga kebutuhan untuk memenuhi kriteria perusahaan akan tenaga kerja yang profesional dari waktu ke waktu semakin meningkat. Pada prosesnya, setiap perusahaan akan berupaya dalam mencapai tujuannya dengan didukung oleh sistem dan unsur manajemen yang teratur, yang mencakup manusia, modal, metode, mesin, material, serta *market*. Dalam hal ini, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan memiliki peran paling penting dari keenam unsur manajemen tersebut, dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Untuk memastikan bahwa produktivitas kerja meningkat, manajemen pada perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bentuk kepuasan personal terhadap pekerjaannya sendiri dan didukung oleh faktor eksternal seperti pada kondisi kerja, kinerja, dan pekerjaan itu sendiri. Berbagai faktor mempengaruhi adanya kolaborasi antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja. Dalam setiap proses keberhasilan tiap perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan dampak dalam upaya tujuan perusahaan dicapai dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, seperti kemampuan, kesempatan, kesehatan mental dan fisik, pendidikan, manajemen, lingkungan, tunjangan sosial, teknologi, dan sarana prasarana produksi, Sedarmayanti (2017:72).

Pada perusahaan PT. Delta Jaya Mas Gresik, adanya hambatan dalam mencapai produktivitas karyawan kerap kali terjadi. Produktivitas kerja karyawan terlihat semakin menurun dan tidak sesuai dengan standar kapasitas hasil produksi, hal ini terjadi diantaranya adalah karena kurangnya perhatian perusahaan akan kepuasan kerja pada karyawan baik berupa kompensasi, prestasi, promosi, dan lingkungan kerja yang kurang layak, lalu masih banyak *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan dengan standar kompetensi yang rendah sehingga adanya kesulitan dalam mengaplikasikan pekerjaan, beban kerja yang diberikan pada karyawan sering kali tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan, dan teknologi yang digunakan memiliki keterbatasan sehingga menjadi penghambat dalam produktivitas kerja.

Hard skill merupakan perilaku serta keterampilan teknis yang meliputi sebuah pengetahuan, teknologi, dan keterampilan lainnya yang dikuasai oleh tiap personal, Hendriana (2017:1). Dalam menghadapi perubahan dan kemajuan teknologi di ketatnya persaingan dunia industri, perlu terciptanya karyawan yang kompeten. Peran penting karyawan yang didukung oleh keterampilan, kompetensi ataupun kemampuan yang cukup memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat, diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal dan mampu mencapai target kapasitas produksi pada setiap perusahaan. Kemampuan di bidang ini mencakup faktor teknis dan non-teknis, tingkat pengetahuan dan tingkah laku, serta keterampilan teknis dan non-teknis yang semakin banyak digunakan perusahaan sebagai kriteria untuk merekrut karyawan baru di setiap organisasi maupun perusahaan tersebut. Sedarmayanti (2017:38).

PT. Delta Jaya Mas Gresik dalam hal *hard skill*, memiliki standar kualifikasi untuk mengukur kemampuan calon karyawannya secara keterampilan

teknis yang diaplikasikan pada perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, standar kualifikasi *hard skill* yang ditetapkan oleh perusahaan belum dapat mengubah peningkatan produktivitas kerja karyawan, sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun. Produktivitas kerja yang belum optimal diduga karena rendahnya kompetensi personal yang dimiliki, kurangnya upaya pengembangan *hard skill* pada karyawan, dan perusahaan yang kurang memperhatikan akan kepuasan kerja pada karyawannya. Maka dari itu, pada kesempatan ini setiap perusahaan dapat memaksimalkan *hard skill* tiap personal dengan mengadakan pelatihan pengembangan diri, pengawasan, maupun aplikasi pada praktiknya, dan memberikan nilai kepuasan kerja. Nilai pada *hard skill* tergantung pada kecepatan dan ketepatan dari pekerjaan tersebut. Semakin tinggi *hard skill*, maka kepuasan kerja dan produktivitas kerja akan meningkat.

Beban kerja sebagai besarnya volume beban kerja yang perlu terselesaikan dan ditanggung oleh setiap karyawan pada satu waktu tertentu. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki jabatan pada perusahaan atau organisasi tersebut bertugas mengidentifikasi dan menyelesaikan setiap hambatan yang muncul dalam perjalanan pekerjaannya, Jawad (2018:110). Stress kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, namun menurut Wijaya (2017:285) penyebab yang paling memberikan pengaruh besar adalah adanya tanggung jawab yang kelebihan. Hal ini terjadi pada saat seorang pegawai merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan yang target penetapan tinggi. Beban kerja disebabkan karena perusahaan menerapkan efektivitas dan efisiensi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja, lalu memberikan tambahan tugas dengan keterbatasan waktu dan sumber daya untuk menyelesaikannya. Adapun analisis beban kerja yang tepat dan kesesuaian antara beban kerja karyawan dengan kapasitas

kemampuan karyawan akan menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan dan dituju oleh setiap perusahaan.

Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik, dalam menyelesaikan pekerjaannya seringkali terjadi ketidaksesuaian antara kapasitas dan kapabilitas individu dengan beban kerja yang dilaksanakan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengukuran kapasitas kerja pada individu dan analisa jabatan yang jelas, serta kurangnya perhatian pada factor pendukung sarana dan prasarana lainnya, sehingga semakin berat beban kerja secara fisik maupun mental, akan menjadi suatu hambatan dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan dan menganalisa dengan baik, beban kerja karyawan untuk keserasian dalam bekerja, agar masalah ini tidak terus berlanjut. Sehingga apabila adanya peningkatan produktivitas kerja, maka akan berdampingan dengan terciptanya kepuasan kerja pegawai pada setiap industri.

Teknologi sebagai kumpulan alat, proses, dan prosedur yang dijadikan sebagai dasar untuk memahami aktualisasi tentang suatu pekerjaan tertentu, Azhar (dalam Indah, 2017:3). Demikian pula, semua perusahaan dituntut untuk menyesuaikan dengan setiap pengembangan teknologi berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut teori produksi, teknologi merupakan elemen produksi yang paling penting, yang bisa mencakup bahan, peralatan, mesin, dan sarana produksi, dalam prosesnya mengubah bahan baku dan bahan pembantu lainnya menjadi barang jadi. Dengan mengintegrasikan teknologi yang canggih dalam efisiensi perusahaan, dapat mengurangi resiko *human error* dan menghindari adanya pemborosan waktu yang dilakukan dalam proses penyelesaian pekerjaan pada setiap tanggung jawab karyawan.

PT. Delta Jaya Mas dalam penggunaan teknologi pada proses produksi yang diaplikasikan secara tepat akan dapat mendukung adanya inovasi maupun *improvement* hasil produksi, meningkatkan daya saing produk, berkontribusi positif dalam memberikan *output* produksi yang optimal, dan menimbulkan suatu kepuasan kerja. Tetapi pada kenyataannya, teknologi di perusahaan memiliki keterbatasan baik secara kecanggihan alat, mesin, dan sarana produksi, kurangnya perawatan dan pemeliharaan teknologi secara berkala, serta proses serah terima dengan *manual system* sehingga tergolong pemborosan waktu dan tenaga yang dapat menghambat proses produksi. Dalam hal ini, hubungan teknologi dan sumber daya manusia saling berkaitan erat, dimana kecanggihan teknologi saat ini mampu menggantikan pekerjaan-pekerjaan karyawan, dan sebaliknya, sehingga dapat menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi proses produksi yang mampu dicapai oleh perusahaan.

Dengan adanya kesesuaian dan implikasi yang saling berkaitan antara *hard skill*, beban kerja dan teknologi, melalui kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik, maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena ketika produktivitas kerja karyawan optimal dan kuantitas *output* hasil produksi meningkat, maka kepuasan kerja dan kualitas dari tenaga kerja juga akan terpenuhi. Sesuai dengan diuraikannya fenomena masalah tersebut, sehingga timbul minat peneliti untuk melakukan riset yang membahas tema tentang **Implikasi *Hard Skill*, Beban Kerja dan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja di PT. Delta Jaya Mas Gresik.**

1.2. Rumusan Masalah

Seperti dikemukakan serta terurai dalam fenomena masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan yang dapat diidentifikasi diuraikan adalah:

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
3. Apakah teknologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
4. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
6. Apakah teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai uraian rumusan masalah tersebut, sehingga dapat diambil kesimpulan dalam riset ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat manfaat-manfaat yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai aspek diantaranya:

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini supaya bisa dipakai untuk bahan masukan dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas koleksi pada perpustakaan terutama sebagai bahan pustaka untuk menumbuhkan minat baca mahasiswa. Dalam riset ini nantinya peneliti memiliki harapan supaya mampu dipakai sebagai dasar untuk

menilai pengembangan penulisan maupun penelitian karya ilmiah lembaga, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Harapan dari riset ini agar mampu berkontribusi serta bermanfaat sebagai tambahan wawasan tentang produktivitas kerja, kepuasan kerja, *hard skill*, beban kerja, dan teknologi yang dijadikan sebagai bahan acuan pengembangan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan tema yang serupa, khususnya yang berkaitan dengan Implikasi *Hard Skill*, Beban Kerja dan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja sebagai dasar literatur penulisan dan penelitian karya ilmiah.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini dilakukan harapannya supaya mampu menjadi bahan pertimbangan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik, sehingga perusahaan berharap agar produktivitas kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik meningkat. Dan dapat ditingkatkan lebih optimal secara berkala dengan mengaplikasikan teori-teori berikut, yaitu dengan memperhatikan rasa puas dalam diri karyawan maupun dari segi implikasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi secara signifikan, seperti halnya ditinjau dari peranan *hard skill*, beban kerja dan teknologi yang memadai, sehingga dapat memberikan kontribusi positif untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.