

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Globalisasi pada saat ini manusia diharuskan untuk paham terhadap teknologi yang berkembang saat ini dimana di sebuah Wilayah atau Negara yang memiliki beberapa industri tertentu sudah mempersiapkan dan mulai melaksanakan serta meningkatkan berbagai macam alat teknologi, yang tujuannya adalah untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan produksi. Dimana salah satu hal paling perlu ditingkatkan adalah kualitas Sumber Daya Manusia Alasan utama peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada insutri ialah dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan SDM, pengarahan, dan pengendalian, serta dalam pelaksanaan industri itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajer sumber daya manusia sendiri harus mengembangkan keterampilan digital dan kemampuan beradaptasi mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji bagaimana dan sejauh mana variabel pekerjaan dan organisasi mempengaruhi fungsi Sumber Daya Manusia untuk memperdalam pemahaman

kita tentang peran ini. Penting untuk melakukan penyelidikan empiris yang lebih menyeluruh terhadap implikasi etis dari penggunaan teknologi digital untuk mengakses, menyimpan, dan menggunakan data karyawan (Dolan, Ellan dkk, 2022).

Perkembangan SDM di era digitalisasi telah menjadi fokus perhatian banyak perusahaan. Di era ini, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara individu dan organisasi. SDM perlu mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki keterampilan digital yang relevan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Suryani & Suhartanto, 2019).

Kopi merupakan komoditas strategis yang menjadi ladang bisnis bagi pelaku UMKM karena kopi sudah menjadi kebutuhan dan minuman kopi sudah menjadi kebiasaan bagi sebagian besar masyarakat sebanyak 66,67% penikmat kopi meminum kopi termotivasi karena kebutuhan kesehatan (Aina et al, 2021), tidak hanya laki-laki tapi juga wanita, dan dari berbagai kalangan umur . Hasil penelitian (Putri et al, 2021) usia konsumen kopi terbanyak berkisar antara 20-30 tahun. Munculnya bisnis kopi di seluruh Wilayah di Indonesia karena didukung oleh potensi hasil perkebunan kopi yang cukup menyediakan bahan baku kopi dari berbagai jenis seperti Arabika, Robusta, dan Kopi Luwak.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas

tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam Upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila Kinerja karyawan baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang di harapkan oleh organisasi. Lebih jauh faktor kinerja karyawan tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (Frimayasa & Lawu, 2020).

Menurut Soetrisno dalam (Labetubun, 2021) bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan, sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir dalam (Arifudin, 2021) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa ulasan menurut para ahli di atas, maka bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang

karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut (Riniwati, 2016) Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut (Marlin et al., 2024) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Teknologi merupakan sebuah sarana yang berperan sebagai keperluan barang-barang yang dibutuhkan manusia sebagai bentuk kelangsungan dan kenyamanan hidup. Seiring berkembangnya zaman, teknologi pun mengalami banyak perubahan dan semakin berevolusi dan inovatif, sebagai contohnya seperti mesin cetak, handphone, hingga yang sangat penting saat ini seperti kehadiran teknologi pintar yang telah muncul di lingkungan manusia. Pesatnya pertumbuhan teknologi dalam kurun waktu yang sangat singkat dalam aspek kehidupan akan memberikan dampak negatif maupun positif terhadap penggunaannya, pasalnya, teknologi dalam kehidupan ini ibarat boomerang yang nyata bisa kita rasakan. Salah satu dampak positif teknologi dalam bidang bisnis, teknologi mampu mengefisienkan pekerjaan karyawan dengan lebih optimal.

Teknologi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam era industri 4.0, teknologi menjadi faktor penting bagi organisasi di sektor industri manufaktur untuk melakukan perubahan dan mencapai efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan memanfaatkan teknologi, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Misalnya, penggunaan perangkat lunak atau aplikasi yang mempermudah tugas-tugas administratif atau pengelolaan proyek dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang dimiliki. Selain itu, teknologi juga dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas kerja. Dengan adanya kemajuan teknologi, karyawan dapat bekerja dari jarak jauh atau melakukan tugas-tugas mereka di luar kantor. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja

dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Marlin et al., 2024).

Industri 4.0, yang ditandai dengan integrasi teknologi canggih seperti *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (AI), dan analitik data, *machine learning* (ML). Kemajuan teknologi ini membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk gaya kerja dan perilaku karyawan. Generasi milenial, sebagai generasi yang lahir di era digital, memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dengan generasi yang sebelumnya telah mengubah cara kerja dan operasional organisasi.

Transformasi digital merupakan proses perubahan sistem dokumen menjadi bentuk digital. Indikator yang digunakan dalam variabel transformasi digital ialah pola pikir digital, praktik digital, dan integrasi akses data (Kontie L & Vidicki D, 2018).

Transformasi digital berpacu pada proses dan strategi dalam penggunaan teknologi digital untuk mengubah bisnis operasional serta melayani pelanggan. Sebab, setiap organisasi atau perusahaan semakin bergantung pada teknologi untuk mengoperasikan kegiatan perusahaan menjadi efisien dan memberikan nilai positif.

Transformasi digital yang diperkenalkan oleh (Vial, 2021) merupakan sebuah alur yang memiliki tujuan untuk mendorong organisasi untuk melangkah maju dengan menggunakan perubahan yang memberikan dampak positif pada karakter, kualitas maupun substansi dalam memadukan informasi, komputer, serta teknologi konektivitas. Hal ini menunjukkan jika transformasi digital akan mengelilingi serta akan memberikan perubahan secara positif pada keseluruhan aspek kehidupan

operasional bisnis, karena transformasi digital terjadi akibat fenomena bukan *eksponensial*.

Perkembangan teknologi memberikan banyak manfaat dan memudahkan pekerjaan mau pun aktivitas sehari-hari masyarakat. Kemajuan teknologi menghasilkan modernitas yang ditandai dengan pertumbuhan ekonomi, mobilitas sosial, ekspansi atau perluasan budaya. Di mana melalui kemajuan teknologi komunikasi juga makin canggih dan murah. Terlepas dari manfaatnya bagi kehidupan manusia, ternyata masih banyak yang belum mengerti pengertian perkembangan teknologi itu sendiri. Padahal memahami pengertian perkembangan teknologi lebih dulu merupakan langkah awal yang penting untuk memahami kemajuan teknologi secara mendalam. (Mw Sari, 2021)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas.

(Wibowo, 2015) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Sedangkan (Davis, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Kepuasan kerja juga merupakan tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia, karena berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya, karena sumber daya manusia puas dengan pekerjaannya karena pekerjaan dan individualitas saling mendukung. Orang perlu lebih berhati-hati daripada sumber daya lain karena memiliki pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi mereka. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam kepuasan kerja karyawan. Pemimpin harus mampu menentukan, merencanakan, mengatur, memobilisasi, dan mengendalikan semua sumber daya yang mereka miliki.

Menurut (Prabowo et al., 2024) Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut (M. W. Sari et al., 2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai secara umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah kompensasi yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Usaha Bubuk kopi ini merupakan salah satu industri kopi yang terletak di Jl.Kuburan Nan Duo Jorong Murni Panti Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Timur. Usaha Bubuk Kopi Cap Matahari ini juga sudah memiliki target atau pasar yang sudah terbilang cukup luas, Usaha Bubuk Kopi Cap Matahari memiliki beberapa pekerjaan yang harus dilaksanakan pada pengolahan kopi. Pekerjaan yang dilakukan terdiri dari mulai dari kopi yang baru datang dan akan di proses maka akan membutuhkan tenaga manusia yaitu mulai dari mengangkat kopi ke tempat pencucian kopi Sehingga Karyawan sering merasa sakit pada bahu, pinggang dan bagian kaki .

Fenomena yang saya dapatkan setelah mengamati onjek tersebut bahwasanya di pabrik Bubuk kopi matahari masih menggunakan beberapa alat atau cara yang manual untuk melakukan produktivitas sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan merasa lelah karena pada saat produksi masih menggunakan tenaga manusia untuk mengangkat hasil panen kopi dari masyarakat ke dalam pengolahan. Dimana Bubuk kopi ini masih menggunakan alat manual untuk menimbang dan mengemas bubuk kopi tersebut sehingga mengakibatkan hasil produksi lebih lambat dan mengalami beberapa masalah dalam produksi.

Bubuk kopi ini masih menggunakan sistem pengambilan absen secara manual dimana ini dapat mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja pada Bubuk kopi tersebut dan menghambat produktivitas industri.

Tabel 1.1

Data Hasil Produksi Pabrik Bubuk Kopi Matahari

Tahun 2020-2023

Hasil Produksi Dalam Satuan (KG)				
2020	2021	2022	2023	2024
20.500 Kg	19.455 Kg	21.500 Kg	20.000 Kg	21.455 kg

Sumber: Pabrik Bubuk Kopi Matahari

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan hasil produksi pada pabrik bubuk kopi matahari menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir artinya hasil penilaian kinerja karyawan tersebut ada penurunan indeks kinerja karyawan. Dalam tahun 2021 mengalami penurunan secara drastis yaitu mencapai 19.455 kg sedangkan pada tahun 2020 hasil produksi mencapai 20.500 kg dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan mencapai 21.500 kg dan tahun 2023 mengalami penurunan mencapai 20.000 kg dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan mencapai 21.455 kg.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ‘**Pengaruh Kemajuan Teknologi dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kemajuan teknologi pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari masih tergolong kurang atau rendah.
2. Transformasi digital yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kurangnya teknologi yang canggih sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan.
4. Tidak semua orang memiliki akses yang sama terhadap teknologi pada Pabrik Bubuk kopi matahari.
5. Sistem IT yang sudah lama dan tidak terigrentasi dapat menjadi hambatan dalam mengadopsi teknologi baru pada Pabrik Bubuk kopi matahari.
6. Teknologi yang mendukung dapat meningkatkan keamanan data dalam berbagai transaksi pada Pabrik Bubuk kopi matahari.
7. Transformasi digital mempengaruhi efisiensi dan produktivitas industri di sektor tertentu pada Pabrik Bubuk kopi matahari.
8. Kurangnya kemajuan teknologi yang digunakan oleh Pabrik Bubuk Kopi Matahari.
9. Kurangnya kontribusi kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.
10. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan secara manual sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penelitian, penulis akan membatasi masalah dengan Kemajuan teknologi dan transformasi digital (X) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z) pada Bubuk Kopi Matahari.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kemajuan teknologi terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
2. Bagaimanakah pengaruh transformasi digital terhadap kepuasan kerja pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
3. Bagaimanakah pengaruh kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
4. Bagaimanakah pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bubuk Pabrik Kopi Matahari?
6. Bagaimanakah pengaruh Kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bubuk Kopi Matahari?

7. Bagaimanakah pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bubuk Kopi Matahari?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan:

1. Pengaruh kemajuan teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
2. Pengaruh transformasi digital terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
3. Pengaruh kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
4. Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
6. Pengaruh kemajuan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Bubuk Kopi Matahari?
7. Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pabrik Bubuk Kopi Matahari

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti dan Akademi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna serta bisa memberikan wawasan dan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, Khususnya tentang Kemajuan teknologi, transformasi digital, kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam sebuah usaha/industri.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bisa menjadi sumber informasi serta memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan tentang kemajuan teknologi, transformasi digital, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik dan ingin melakukan penelitian dengan variabel yang serupa untuk penelitian berikutnya.

4. Bagi Usaha/Industri

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan Kinerja karyawannya.