

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Revolusi industri keempat yang dikenal dengan industri 4.0, termasuk kemajuan yang telah merambah ke seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Revolusi industri 4.0 memiliki orientasi ke arah gaya hidup digital, alat berpikir, dan penelitian sains Trilling dan Fadel, (2019). Pada era ini, teknologi menjadi pondasi dalam kehidupan manusia hal tersebut dibuktikan oleh beberapa sektor industri seperti manufaktur, tekstil, elektronik, dan transportasi telah menandai Industri 4.0 di Indonesia. Dengan demikian, jelas terlihat bahwa industri 4.0 membawa tantangan bagi perusahaan agar mampu menyesuaikan dengan perubahan yang sangat cepat sehingga dengan segera karyawan dapat menyesuaikan untuk memiliki keterampilan yang memadai dalam menggunakan teknologi di berbagai bidang pekerjaan Hermann, (2016).

Masalah muncul ketika Indonesia fokus mempersiapkan industri 4.0, dunia diguncang oleh pandemi covid-19 hal tersebut menjadi problem utama secara global termasuk dunia industri. Direktur Jenderal WHO pada 30 Januari 2020 di Jenewa mendeklarasikan sebagai *Public Health Emergency Of International Concern* (PHEIC). Kebijakan tersebut diambil berdasarkan Peraturan Kesehatan Internasional *international healt regulations* (IHR). Direktur Jenderal WHO mengonfirmasi bahwa Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus yang baru ditemukan

pertama kali muncul di Wuhan, Tiongkok, pada Desember 2019 dan mulai mewabah di seluruh dunia pada tahun 2020. Pandemi covid-19 telah menimbulkan banyak kerugian yang berdampak pada perubahan persiapan karyawan dalam menghadapi era industri 4.0. Pemerintah Indonesia terpaksa mengeluarkan kebijakan physical distancing atau pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di berbagai daerah, menutup sementara sekolah dan universitas, melarang beribadah di gereja dan masjid, serta bekerja dari rumah bagi karyawan perusahaan, hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi penyesuaian kerja perusahaan (Turambi & Wuryaningrat, 2020).

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. Ramadan dan Pasmawati (2017) produktivitas kerja karyawan sebagai tolok ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Menurut Rianto (dalam Elbandiansyah 2019), secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Hasibuan (dalam Busro 2018), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno 2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak *human resources development* PT. X bahwa produktivitas kerja dalam perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi di butuhkan aspek yang dapat mendorong semangat bekerja karyawan. Namun berdasarkan temuan HRD di departemen produksi roda 2 dan roda 4 (2W-4W) menunjukkan adanya penurunan dalam produktivitas kerja diantaranya adalah, motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas kerja di departemen (2W-4W), efisiensi dan efektivitas kerja yang sedang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja di departemen (2W-4W), kemampuan kerja yang sedang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di departemen (2W-4W) serta pengalaman dan

pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas kerja di departemen (2W-4W) . Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil produksi yang mengalami penurunan target produksi yang dipengaruhi oleh imbas dari covid-19 yang membuat produktivitas kerja di departemen produksi (2W - 4W) mengalami penurunan dalam produktivitas kerja. Bagaimanapun sempurnanya sebuah perusahaan dengan sumber daya dan teknologi yang di miliki perusahaan, tanpa didukung sumber daya manusia yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kusuma dan Nugraha (2012) mengungkapkan bahwa setiap individu akan selalu berusaha untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam pekerjaannya agar hasilnya menjadi lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah penyesuaian kerja. Penyesuaian kerja didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Dayaksini, 2012). Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja (Athanasou, 2018). Untuk tetap berada dalam lingkungan, individual harus mencapai suatu derajat *correspondence* tertentu, suatu level *correspondence* yang tinggi antara *abilities* dan *job requirements* dikombinasikan dengan *needs* dan *rewards* dari lingkungan berasosiasi dengan kepuasan kerja (Brown, 2013).

Menurut Hurlock (2011) memandang penting bahwa penyesuaian diri dalam bekerja, yang disebutnya dengan istilah penyesuaian kerja, yang harus dilakukan dalam ketiga kawasan yaitu : pilihan pekerjaan, penyesuaian kerja, stabilias pilihan pekerjaan.

Menurut Febrianti (2015) dapat disimpulkan bahwa penyesuaian kerja adalah hubungan saling pengaruh antara karakteristik pribadi individu dengan kriteria pekerjaannya yang menyebabkan individu tersebut melakukan serangkaian penyesuaian terhadap cara pelaksanaan tugas-tugas dalam pekerjaannya, terhadap individu-individu lain yang terlibat dalam pekerjaannya, serta terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut agar individu yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Hasil wawancara peneliti dengan pihak *human resources development* dan departemen produksi PT. X bahwa penyesuaian kerja dalam perusahaan merupakan proses yang berkesinambungan dan dinamis dari para karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik serta mampu menjaga hubungannya dengan lingkungan kerja. Namun berdasarkan temuan HRD di departemen produksi (2W-4W) menunjukkan adanya penurunan dalam penyesuaian kerja diantaranya adalah, penyesuaian pribadi yang rendah dapat mempengaruhi penyesuaian dalam bekerja di departemen produksi (2W-4W) dan penyesuaian sosial yang sedang dapat mempengaruhi penyesuaian dalam bekerja di departemen produksi (2W-4W) hal ini sangat penting meski perusahaan memerlukan rentang waktu namun karyawan harus dengan segera menyesuaikan kondisi yang ada.

Berdasarkan informasi dari departemen produksi (2W-4W) hasil produksi mengalami penurunan sebanyak 50% hal ini dibuktikan dengan adanya data yang dimiliki perusahaan bawah jumlah produksi kopling di titik terendah dimasa awal pandemi covid-19 perbulan hanya mampu mencapai 500 ribu kopling sedangkan sebelum pandemi covid-19 perusahaan mampu memproduksi sampai 1 juta kopling perbulan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan sangat terdampak dengan adanya pandemi covid-19 meskipun demikian perusahaan dituntut dengan cepat dapat menyesuaikan peraturan perusahaan dengan protokol kesehatan sesuai dengan ajuran dari pemerintah, agar dapat menyesuaikan produktivitas kerja dimasa pandemi covid-19.

Menurut *Dawis dan Lofquist (2012)* penyesuaian kerja sebagai kecocokan antara individu dengan lingkungan kerjanya sebagai hasil interaksi antara karakteristik pribadi individu, dengan sejumlah atribut dalam pekerjaan yang dijalannya.

Menurut *Wijiyono (2012)* dalam penyesuaian kerja kemampuan setiap orang berbeda-beda dalam beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Upaya penyesuaian tersebut diperlukan agar para karyawan di lingkungan kerja dapat membentuk pola komunikasi yang efektif dengan orang-orang di sekitarnya

Menurut *Devito (2015)* penyesuaian kerja merupakan cara untuk menanggulangi permasalahannya dengan lingkungan kerja baru hingga kecemasannya mereda, oleh karena itu masa penyesuaian yaitu tahap di mana orang

mulai menikmati lingkungan kerja baru sebagai pengalaman baru yang menyenangkan. Proses penyesuaian ini membuat orang mampu beradaptasi dengan budaya barunya secara lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti pengaruh penyesuaian kerja terhadap produktivitas kerja di PT. X karena dengan adanya masalah global pandemi covid-19 karyawan umumnya kurang terbiasa mengenai penyesuaian kerja dimasa pandemi covid-19 yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah penyesuaian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. X?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penyesuaian kerja terhadap produktifitas kerja di PT. X

## **D. Manfaat Penelitian**

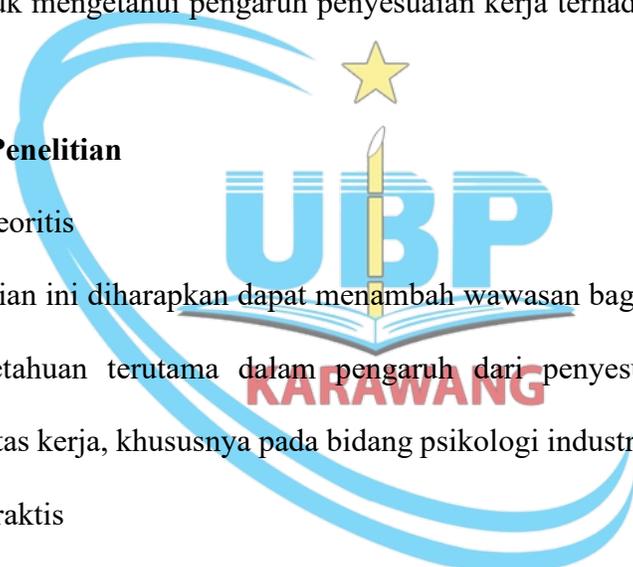
### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama dalam pengaruh dari penyesuaian kerja terhadap produktivitas kerja, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat memahami pengetahuan tentang pengaruh penyesuaian kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga diharapkan kedepannya dapat mempersiapkan apa saja yang dapat dilakukan untuk penyesuaian kerja dimasa pandemi covid-19.



b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dalam penyesuaian kerja dan produktivitas kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi serta pengalaman baru dalam penelitian yang serupa khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya.

