

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri 4.0 merupakan fenomena yang sudah ada dan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi perlu mengubah sikap mereka terhadap lingkungan yang berubah. (Dhanpat dkk, 2020) Negara-negara maju sudah mengalami transformasi yang disebabkan oleh industri 4.0 di lingkungan manufaktur mereka, dan perubahan diantisipasi untuk meluas ke seluruh dunia dalam beberapa tahun ke depan karena revolusi industri selalu dirangsang oleh perkembangan teknologi suatu negara. Area yang terpengaruh oleh transformasi tidak hanya relevan dengan lingkungan manufaktur tetapi juga akan berdampak pada esensi tugas karyawan, yang kemungkinan besar akan mengubah prospek karyawan dari profesi sumber daya manusia.

Industri 4.0 bertujuan untuk membangun platform manufaktur yang terbuka dan cerdas untuk penerapan informasi dalam jaringan industri, menghadirkan inovasi dalam model bisnis. Sistem manufaktur yang cerdas membutuhkan lebih banyak otonomi dan kemampuan sosial, sebagai faktor kunci dari sistem yang diatur sendiri.

Oleh karena itu, sangat penting bagi para profesional Sumber Daya Manusia untuk tetap relevan di industri untuk menjaga organisasi mereka tetap up to date dengan transisi, karena implementasinya tidak dapat dihindari.

Perusahaan manufaktur memiliki kegiatan pokok mengolah bahan baku menjadi produk jadi yang siap dijual kepada konsumen. Adapun beberapa karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan manufaktur yaitu mengolah bahan

baku menjadi produk jadi, konsumen tidak ikut dalam proses produksi, hasil produksi berwujud atau terlihat, dan adanya ketergantungan konsumen untuk mencari produk lagi.

(Sima dkk, 2020) Menyebutkan bahwa di bidang manufaktur, fokus telah bergeser dari peningkatan produksi ke peningkatan produktivitas, kemudian ke otomatisasi, mencapai konektivitas, melalui penggunaan sistem siber-fisik (*Cyber-Physical Systems*) dalam proses produksi. Dimana sistem siber-fisik (*Cyber-Physical Systems*) merupakan bagian dari Pabrik pintar (*smart factory*) yang memperoleh pengetahuan dan ditindaklanjuti secara *real-time* dengan menggunakan data besar/*Big Data*.

Sumber Daya Manusia/karyawan telah menjadi aset terkuat untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk semua jenis Perusahaan, termasuk Perusahaan Manufaktur. (Sya'baniah et al., 2019) Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut (Yadav & Vihari, 2021) Manajemen puncak berusaha untuk konsisten melalui berbagai intervensi dan mengukur mereka untuk evaluasi dan umpan balik. Salah satu pengukuran tersebut adalah pengalaman karyawan, yang merupakan kumpulan pandangan atau pendapat seorang karyawan selama seluruh tinggal di organisasi melalui berbagai interaksi, mulai dari kontak pertama sebagai calon rekrutan hingga perpisahan.

PT. Cahaya Indo Persada Surabaya merupakan Perusahaan Manufaktur yang memproduksi peralatan makan seperti sendok, garpu, dan pisau makan. Dalam melakukan penjualannya perusahaan ini melakukan pengiriman ke dalam

dan luar negeri. Perusahaan ini menjual dengan sistem grosir dan tidak menjual secara eceran.

Pada PT. Cahaya Indo Persada belum ada penilaian tertentu mengenai pengalaman dan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan dan tidak diberdayakan untuk mencapai potensi mereka. Padahal pengalaman karyawan terkait dengan kinerja yang lebih baik, upaya ekstra di tempat kerja, dan niat berpindah yang lebih rendah (IBM & Globoforce, 2017). Pengalaman karyawan seiring berjalannya waktu juga perlu disesuaikan dengan lingkungan atau teknologi yang sedang berkembang saat ini, yaitu Industri 4.0.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Analisis Kesiapan Perusahaan Manufaktur Menghadapi Industri 4.0 Berdasarkan Pengalaman Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada di Surabaya.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah faktor-faktor dominan pengalaman karyawan dalam menghadapi Industri 4.0 pada PT. Cahaya Indo Persada di Surabaya?
2. Apakah pengalaman karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada di Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor dominan pengalaman karyawan dalam menghadapi Industri 4.0 pada PT. Cahaya Indo Persada di Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada di Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan pengetahuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kesiapan Perusahaan manufaktur dalam menghadapi Industri 4.0 berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada di Surabaya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1 Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pimpinan Perusahaan terkait dalam mengambil suatu kebijaksanaan untuk Kesiapan Perusahaan dalam menghadapi Industri 4.0 berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Dapat terjalin kerjasama yang baik antara pihak Universitas dengan Perusahaan yang berkaitan dengan penelitian tersebut serta dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa untuk membantu proses mengerjakan skripsi.

### **1.4.2.3 Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat mengetahui kenyataan-kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencoba memberikan pemecahan alternatif mengenai Kesiapan Perusahaan Manufaktur dalam menghadapi Industri 4.0 berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kinerja karyawan.

*Halaman sengaja dikosongkan.*