

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 sekarang ini, teknologi sudah semakin maju sehingga dapat mempermudah aktifitas kehidupan bahkan permasalahan yang dihadapi manusia. Dengan kecanggihan teknologi pada saat ini, informasi dan perkembangan dalam organisasi khususnya didalam sumber daya manusia/*Human Resource* juga perlu ditingkatkan. Kemajuan dalam sumber daya manusia tidak hanya mengenai teknologi yang didapat namun juga pada sistem individual atau personal sumber daya manusia itu sendiri.

CV. *Premiere Wood Manufacturing* (PWM) merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi pengeras suara, seperti Hifi, speaker mobil, speaker langit-langit, speaker TV, speaker multimedia, dan driver speaker. Perusahaan ini didirikan oleh Teddy Hermawan Iswondo pada tahun 1999 di Surabaya. Dimana perusahaan ini sudah mengikuti alur perkembangan teknologi dengan menggunakan mesin teknologi. Namun pada karyawan bagian produksi masih kurang berinteraksi pada karyawan lainnya untuk bertukar pikiran dan terlalu pasif dalam mengikuti perkembangan revolusi industri 4.0. Sehingga karyawan yang bekerja disana tidak dapat memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik untuk menghadapi di era 4.0.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Rahayu, 2020). Disamping itu, SDM yang berkualitas tinggi merupakan modal penting dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Revolusi industri 4.0 merupakan kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis, dimana terdapat perubahan cara hidup kerja manusia secara

fundamental (Hamdan, 2018). Dengan munculnya revolusi industri 4.0 ini, banyak perubahan pada perusahaan yang awalnya membutuhkan tenaga kerja dengan jumlah banyak namun sekarang dapat digantikan dengan penggunaan mesin teknologi.

Maka, membuat CV. *Premiere Wood Manufacturing* selalu beradaptasi agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan inovasi berbasis teknologi. Untuk mempertahankan maka perusahaan membutuhkan metode kerja yang agile dan karyawan yang berkompeten, ketetapan kerja. Bukan sekedar menjalankan program pelatihan dan pendidikan, namun membutuhkan strategis yang efektif, efisien, dan penuh semangat dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Dengan ini, penting bagi CV. *Premier Wood Manufacturing* untuk menerapkan metode kerja yang agile dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Agile adalah seperangkat metode, prinsip, manajerial framework yang membutuhkan metode kerja yang cepat dan tangkas untuk menyelesaikan suatu target pekerjaan (Hamdan, 2018). Adanya metode ini perusahaan memulihkan pekerjaan lama dengan pekerjaan baru sehingga meningkatkan budaya belajar.

Dalam lingkungan seperti ini, budaya belajar dapat dipandang sebagai proses adaptasi manusia dengan perubahan lingkungannya, baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Budaya belajar merupakan cara untuk membentuk kepercayaan, nilai, dan perilaku individu sehingga menjadi personal *learning* yang dapat menguntungkan karyawan dan mendorong timbulnya inovasi yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi (Muslikh & Deviastri, 2021). Adanya perkembangan teknologi 4.0 dalam kehidupan sehari-hari menyebabkan perusahaan mencerminkan *learning agility*. (Wikansari, 2021) menjelaskan bahwa *Learning agility* adalah kemampuan belajar secara cepat. Pembelajaran cepat harus

segera dilakukan karena adanya perubahan-perubahan, inovasi atau munculnya metode-metode baru yang sebelumnya tidak terprediksi. Dengan keadaan tersebut, perusahaan atau karyawan harus dapat menyesuaikan diri atau adaptif terhadap kondisi dan situasi yang sedang terjadi. Sehingga *learning agility* sangat berpengaruh dalam perusahaan untuk membuat personal sumber daya manusia lebih gesit dalam bekerja.

Budaya bekerja merupakan sebuah pola atau model dalam kehidupan berorganisasi yang sangat penting untuk dikembangkan dalam suatu perusahaan sebagai identitas organisasi, menciptakan sumber daya manusia yang baik dan mampu beradaptasi pada lingkungan saat ini. Dengan demikian dalam budaya bekerja diperlukan pola pikir, perilaku ataupun sikap positif, terutama terhadap lingkungan kinerja dimana seseorang melaksanakan tugasnya (Ardiyasa, 2020). Budaya bekerja yang baik yaitu selalu diharapkan dalam dalam suatu organisasi, bagaimana karyawan dapat berhubungan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

Karyawan terbaik merupakan aset perusahaan yang membuat perusahaan berkembang dengan pesat. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan harus memahami pengetahuan, pola pikir, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi pada dirinya. Maka, *learning agility* adalah cara yang dilakukan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja dan menghadapi tantangan di era 4.0.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di CV. Premiere Wood Manufacturing terdapat permasalahan bahwa perusahaan masih belum menerapkan *learning agility* sehingga membuat karyawan masih belum bisa menerapkan kemampuan untuk belajar dari pengalaman diri sendiri atau dari orang lain. Sedangkan *learning culture* dan *work engagement* sudah diterapkan pada bagian staff kantor tetapi masih belum diterapkan dibagian produksi. Hal ini

membuat kesiapan kompetensi masih kurang pada karyawan bagian produksi untuk menghadapi revolusi industri 4.0.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul “Kesiapan Kompetensi Tenaga Kerja Terkait *Learning Agility* pada Industri 4.0.”

1.2 Rumusan Masalah

Uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan sebagai berikut.

1. Apakah *learning culture* berpengaruh terhadap *learning agility* di era revolusi industri 4.0?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *learning agility* di era revolusi industri 4.0?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui *learning culture* berpengaruh terhadap *learning agility* di era revolusi industri 4.0.
2. Untuk mengetahui *work engagement* berpengaruh terhadap *learning agility* di era revolusi industri 4.0.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana teori yang diperoleh selama kuliah, dan pengalaman selama ini yang diperoleh dalam praktek bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, saran dan masukan bagi perusahaan atas kesiapan perusahaan menghadapi industri 4.0 pada budaya belajar.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dalam melakukan penelitian ilmiah.

-Halaman ini sengaja dikosongkan-