

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak bisa kita pungkiri lagi bahwa perkembangan teknologi berdampak kepada bagaimana sebuah organisasi akan dijalankan ke depan. Pada era yang ke 21 ini, para pelaku industri dihadapkan dengan permasalahan mengenai perkembangan teknologi yang mutakhir sehingga dapat berdampak kepada proses kinerja sebuah perusahaan, perekonomian sebuah perusahaan, dan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan ini (Klingenberg & Antunes, 2017). Porter dan Heppelmann (2014) mengatakan bahwa penerapan teknologi di dalam sebuah industri akan merubah bagaimana perusahaan ingin menjalankan bisnisnya ke depan. Hal ini harus dipikirkan secara matang oleh perusahaan tersebut karena kesalahan menerapkan strategi pada masa datang dapat membuat kerugian yang cukup besar bagi perusahaan tersebut.

Schwab (2016) mengatakan bahwa perubahan perkembangan teknologi tersebut dinamakan dengan revolusi industri yang keempat. Pada tahun 2011, Jerman pertama kali menyebutkan istilah industri 4.0 untuk hal mengenai transformasi digital di dalam dunia manufaktur. Setelah itu, terminologi industri 4.0 digunakan para praktisi dan pelajar di seluruh dunia (Schwab, 2016; Porter & Heppleman, 2014). Davies (2015) menyebutkan bahwa revolusi industri terjadi empat kali, termasuk industri 4.0. Kagermann, Lukas, dan Wahlster (2015) mengatakan bahwa revolusi industri dipecah menjadi empat revolusi. Revolusi industri yang pertama

terjadi pada tahun 1784, dimana mesin uap mulai menggantikan pekerjaan manusia. Revolusi industri yang kedua terjadi pada abad ke 19, dimana mesin-mesin produksi sudah mulai ditenagai oleh listrik dan sudah mulai digunakan untuk memproduksi barang-barang secara massal. Revolusi industri yang ketiga dimulai pada tahun 1970 dimana penggunaan teknologi komputer untuk otomatisasi manufaktur sudah mulai digunakan. Pada era ke 21 inilah. Industri 4.0 sudah mulai dijumpai, dimana era ini dimulai dengan perkembangan teknologi yang pesat dari teknologi sensor, interkoneksi, dan analisa data yang memunculkan gagasan untuk melakukan integrasi antara teknologi yang mutakhir ke dalam bidang industri.

Pergeseran revolusi ini berdampak cukup jelas bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang logistik. Khiem (2018) mengatakan bahwa pada industri 4.0, bidang logistik terlibat dalam digitalisasi dari proses pengiriman barang mulai dari pabrik ke konsumen. Industri 4.0 pun juga berbeda dengan revolusi-revolusi sebelumnya dikarenakan tren dari industri 4.0 adalah dimana *internet connects everything* atau *Internet of Things (IoT)* dan *internet connects every system* atau *Internet of Systems (IoS)* (Khiem, 2018). Oleh karena itu, perkembangan teknologi yang maju akan sangat berdampak kepada persaingan dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan bagaimana mereka dapat bersaing dengan para kompetitor yang bergerak di bidang yang sama. Logistik adalah alur pergerakan barang dari titik awal sampai dengan titik akhir (Li, 2014). Dengan kata lain, perusahaan – perusahaan yang bergerak di bidang logistik adalah perusahaan – perusahaan yang membantu produsen ataupun

konsumen dalam memindahkan barang yang diproduksi oleh produsen dari pabrik sang produsen sampai dengan ke tangan konsumen. Dengan teknologi yang ada pada saat ini, sistem-sistem yang digunakan di dalam bidang logistik berdiri sendiri, tanpa terintegrasi dengan sistem-sistem yang lain.

Oleh karena itu, dengan pergeseran revolusi ke era industri 4.0, maka semua sistem di dalam bidang logistik diharapkan untuk saling berintegrasi dan mencakup semua fase di dalam bidang logistik dan mengotomatisasikan seluruh proses di dalam *supply chain* (Khiem, 2018). Contoh nyata dalam dunia logistik yang harus beradaptasi dengan era industri 4.0 adalah bagaimana melakukan proses *inbound* dan *outbound*. Dengan berkembangnya teknologi, maka proses *inbound* dan *outbound* sudah tidak bisa lagi dilakukan secara manual saja, seperti perencanaan secara manual. Akan tetapi, proses ini juga harus didukung dengan aplikasi ataupun teknologi yang dapat memonitor dan membantu proses *inbound* dan *outbound* ini (Muller, Ketter, Kaminka, Wagner, & Bulling, 2015). Menurut Khiem (2018), industri 4.0 akan menciptakan gelombang baru di dunia logistik. Salah satunya adalah *smart logistics*. *Smart logistics* adalah sebuah sistem di dalam dunia logistik, yang dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan di pasaran dan membuat perusahaan lebih dekat dengan kebutuhan konsumen. Sistem ini dapat meningkatkan kinerja dari *customer service*, mengoptimalkan produksi, dan menurunkan harga penimbunan dan produksi. (Barreto, Amaral, & Pereira, 2017). Dalam Barreto et al. (2017), pada berkembangnya era industri 4.0, ada beberapa sistem yang dapat

digunakan pada perusahaan yang bergerak di bidang logistik untuk membuat proses kinerja mereka lebih efisien. Contohnya adalah dengan menggunakan *resource planning*, *warehouse management system*, *transportation management system*, *intelligent transportation system*, dan *information security*.

Dengan semakin berkembangnya sistem yang digunakan di dalam dunia logistik, maka sistem tersebut juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tepat untuk mengoperasikan dan mengendalikan sistem yang ada. Berkembangnya *smart logistics* membuat kompetensi menjadi faktor penting (Khiem, 2018). Hal ini akan membuat perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas yang bagus. Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang logistik, baik lokal maupun asing, akan terjadi persaingan dalam mencari dan menemukan sumber daya manusia dengan kualitas yang bagus, atau yang biasanya dikenal dengan istilah *war for talent*. Istilah *war for talent* pertama kali dikemukakan oleh Steven Hankin pada tahun 1997 (Chambers, Foulon, Handfield-Jones, Hankin & Michaels, 1998). *War for talent* merupakan persaingan untuk menarik dan mempertahankan karyawan dimana sumber daya manusia dibutuhkan untuk perkembangan ekonomi dan teknologi (Axelrod, Handfield-Jones, & Michaels, 2001). Apabila perusahaan mendapatkan talenta dari perusahaan kompetitor, maka hal itu akan menjadi keuntungan bagi perusahaan tersebut dan akan melemahkan perusahaan kompetitor. Talenta sendiri didefinisikan sebagai gabungan dari kompetensi, komitmen, dan kontribusi karyawan terhadap

perusahaan (Ulrich & Smallwood, 2012). Semakin tinggi nilai-nilai yang dipunyai oleh seseorang, maka semakin terlihat bahwa dia adalah seseorang yang bertalenta.

Untuk menghindari talenta-talenta di perusahaan untuk menerima pinangan dari perusahaan kompetitor, maka perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal yang dapat ditawarkan oleh perusahaan kompetitor. *Work life balance* adalah faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan talenta. Karyawan akan melihat apakah *work life balance* di perusahaan yang ditawarkan lebih bagus daripada tempat mereka bekerja saat ini dan karyawan akan cenderung untuk melakukan negosiasi terhadap *work life balance* yang ditawarkan dan meminta *work life balance* sesuai dengan keinginan mereka (Ng, Schweitzer, & Lyons, 2013). Koubova dan Buchko (2013) mengatakan bahwa mempunyai relasi yang bagus dengan keluarga dan kehidupan pribadi akan membuat seorang karyawan untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi di tempat kerja.

Working hours, working environment, job stress, superior support, dan beberapa *work life balance program* yang lain akan menjadi faktor-faktor yang dapat diperhitungkan oleh para karyawan sebelum mengambil keputusan. Kesalahan dalam mengambil keputusan akan berdampak kepada penyesalan bagi para talenta. Beberapa perusahaan sudah menerapkan yang dinamakan *flexible working hours* untuk menarik, merekrut, dan meretensi talenta di dalam perusahaan. Tekanan pada pekerjaan yang digeluti oleh karyawan juga menentukan *job satisfaction* bagi mereka. Tekanan yang

didapat bisa kerja lembur, tekanan yang didapat akibat *deadline*, atau ketakutan mereka akan kegagalan yang akan didapat (Lockett, 2012). Kondisi kepada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga berdampak pada *job satisfaction*. Bakotic dan Babic (2013) mengatakan bahwa kondisi kerja yang sulit dapat berdampak pada kinerja karyawan dan hal ini dapat berdampak pada tekanan bagi karyawan. Keinginan dari karyawan untuk pindah pekerjaan juga akan berdampak kepada performa karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Program-program *work life balance* yang diterapkan di perusahaan juga berdampak kepada *job satisfaction*. Perusahaan yang menerapkan program *work life balance* yang baik buat karyawan dapat membuat karyawan tersebut nyaman dalam bekerja dikarenakan keberadaan mereka sangat di apresiasi oleh perusahaan.

Faktor-faktor diatas mempengaruhi kepuasan kinerja bagi karyawan di PT. XYZ. Pada *focus group discussion* (FGD) yang dilakukan kepada karyawan-karyawan PT. XYZ, mereka menyebutkan bahwa mereka lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian ini akan menggunakan PT. XYZ, sebagai objek penelitian yang akan digunakan. PT. XYZ adalah salah satu perusahaan asing terbesar di Indonesia yang bergerak di dalam bidang logistik. PT. XYZ, yang berpusat di daerah Jakarta Selatan, mempunyai jumlah karyawan sebesar 511 karyawan yang tersebar di 6 kantor cabang di seluruh Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak talenta di perusahaan PT. XYZ yang pindah

ke perusahaan kompetitor, oleh karena itu diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang terjadi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *working hours* di PT. XYZ berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?
2. Apakah *working environment* di PT. XYZ berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?
3. Apakah *job stress* di PT. XYZ berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?
4. Apakah *superior support* yang dialami karyawan di PT. XYZ berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
5. Apakah *work life balance program* di PT. XYZ berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh *working hours* di PT. XYZ dengan *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ.
2. Pengaruh *working environment* di PT. XYZ dengan *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ.

3. Pengaruh *job stress* di PT. XYZ dengan *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ.
4. Pengaruh *superior support* yang dialami karyawan pada PT. XYZ dengan *job satisfaction*.
5. Pengaruh kebijakan *work life balance program* di PT. XYZ dengan *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk beberapa hal:

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi evaluasi buat PT. XYZ untuk meninjau kembali *work life balance* yang ada. Dengan adanya *work life balance* yang bagus, maka PT. XYZ tidak akan kehilangan talenta-talenta yang bagus ke perusahaan kompetitor.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan mengenai *work life balance* dan *job satisfaction* yang berhubungan dengan talenta-talenta di sebuah perusahaan.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Batasan-batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya pada sektor bank di Sri Lanka dengan pembatasan hanya melihat *work life balance* pada sektor bank saja.
- b. Penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan yang bergerak di dalam satu bidang pekerjaan. Penelitian ini tidak mencakup semua perusahaan yang bergerak di dalam satu bidang yang sama.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan di Indonesia, dimana lingkup peneliti hanya mengacu hanya di Indonesia saja.
- d. Penelitian ini hanya dilakukan di dalam bidang Logistik sehingga hasil yang didapat di dalam penelitian ini bias berbeda apabila dilakukan di sektor industri yang berbeda.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan menggunakan lima bab dengan masing-masing bab terdapat sub-sub bab yang menguatkan masing-masing bab. Secara sistematis, penulisan penelitian akan dirinci sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Bab

ini merupakan gambaran umum mengenai isi dari penelitian yang akan dibahas.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan pemahaman dasar mengenai *work life balance*, *job satisfaction*, *working hours*, *working environment*, *job stress*, *superior support*, *work life balance*. Bab ini juga akan menjelaskan mengenai hipotesa-hipotesa yang akan diteliti dalam penelitian ini dan juga model yang digunakan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tahap-tahap pada penelitian. Tahap-tahap ini akan berisikan lokasi penelitian yang diambil, obyek dan subyek penelitian yang digunakan, populasi dan sampel yang ditetapkan, teknik dalam pengambilan dan pengumpulan data terhadap data populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan teknik dalam melakukan analisa data.

BAB IV: ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisa dengan menggunakan data-data yang telah dikumpulkan untuk diolah. Data yang diolah akan digunakan untuk menguji hipotesa-hipotesa yang sudah disebutkan sebelumnya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan mengenai penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hal-hal yang telah diuji. Bab ini juga berisikan beberapa saran yang bisa digunakan untuk penelitian-penelitian ke depan dan juga saran untuk lokasi penelitian yang telah digunakan.

