

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

COVID-19 telah mempengaruhi 213 negara dan wilayah di seluruh dunia. Pandemi COVID-19 yang sedang berlangsung dengan cepat mengubah cara, dan bahkan apakah, orang bekerja. Sejumlah besar orang tetap tinggal di rumah mereka untuk menghindari penyakit atau karena perintah tempat berlindung (Brynjolfsson et al., 2020,). Akibat mewabahnya Virus Covid-19, berbagai negara telah menerapkan lockdown dan pembatasan sosial untuk mengurangi interaksi fisik. Hal ini mengakibatkan perubahan yang tak terbayangkan dalam berbagai praktik masyarakat, termasuk metode kerja. Pengusaha terpaksa menerima metode kerja alternatif dengan mempraktikkan jarak sosial di tempat kerja atau bekerja dari jarak jauh untuk meminimalkan risiko penularan virus. Konsep bekerja dari jarak jauh telah menjadi topik perbincangan dalam sepuluh tahun terakhir tetapi segera diterapkan sebagai salah satu strategi alternatif bagi banyak institusi untuk merespons serangan Covid-19 atau dengan kondisi ini banyak bisnis tutup dan orang-orang di seluruh dunia menjadi pengangguran. Menurut laporan mingguan CMIE, 27 juta pemuda dalam kelompok usia 20-30 tahun kehilangan pekerjaan pada April 2020 setelah penguncian nasional untuk mencegah penyebaran COVID-19 (Sharma, 2020). Perusahaan di seluruh dunia akan memiliki lebih sedikit karyawan

yang bekerja dari kantor di masa depan. Salah satu negara yang memiliki dampak besar yaitu Indonesia. Hampir semua kegiatan yang dilakukan mengalami perubahan yang besar yaitu aktivitas yang dilakukan melalui aktivitas jarak jauh. Bekerja dari rumah mengurangi paparan publik untuk staf atau karyawan dan mengurangi kebutuhan untuk bepergian ke tempat kerja yang melibatkan paparan lebih lanjut Untuk mengurangi penyebaran COVID-19, pemerintah Indonesia mengimbau staf untuk menjaga jarak sosial dan jika memungkinkan untuk melakukan aktivitas di rumah, termasuk belajar dari rumah dan bekerja dari rumah (Kemendikbud, 2020).

Berdasarkan pada Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) mewajibkan untuk dilakukan upaya penanggulangan berupa penyelenggaraan kekarantinaan kesehatan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan. Salah satu tindakan kekarantinaan kesehatan berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 yang ditetapkan pada 3 April 2020 silam, pada BAB III Pasal 13 Nomor 1 menyatakan bahwa pelaksanaan PSBB meliputi (a) peliburan sekolah dan tempat kerja; (b) pembatasan kegiatan keagamaan; (c) pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum; (d) pembatasan kegiatan sosial dan budaya; (e) pembatasan moda transportasi; dan (f) pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan. Segala upaya ini dilakukan untuk mencegah

penularan dan sekaligus untuk melandaikan kurva laju penyebaran COVID-19 di dalam negeri.

Adanya resiko akan tertular virus COVID-19 telah meningkatkan kesadaran masyarakat akan kesehatan yang kemudian mengubah perilaku menjadi lebih higienis. Hal ini turut menggeser pola perilaku konsumen seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), meningkatnya pembelian barang dan makanan melalui daring menggunakan kemasan plastik, dan penggunaan peralatan sekali pakai lainnya (Vanapalli, 2020). McRobert et al. (2020), menyatakan berdasarkan dari laporan pengelolaan sampah di Amerika Utara pada Juli 2020 terjadi peningkatan volume sampah plastik sebesar 50% terjadi pada rumah tangga. Faktor pendorong: (1) ketergantungan pada APD, (2) peningkatan tajam dalam industri pedagang elektronik; konsumen merasa lebih aman tinggal di rumah dan barang/makanan dikirim kepada mereka, (3) peningkatan layanan penjemputan konsumen di pinggir jalan oleh penyedia layanan (McRobert et al, 2020). Dilansir dalam BBC News Indonesia (2020), selama pandemi COVID-19 penggunaan pembungkus dan kantong plastik sekali pakai juga mengalami peningkatan sehingga memperburuk masalah sampah plastik yang sudah ada di Indonesia sebelum pandemi terjadi. Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 142 Tahun 2019 hanya melakukan pelarangan penggunaan kantong plastik sekali pakai pada pusat perbelanjaan luring dan tidak mencakup kantong plastik yang digunakan untuk pembelian secara daring. Andono Warih, Kepala Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI

Jakarta mengakui bahwa mereka belum bisa mengendalikan konsumsi plastik yang terjadi pada pembelian yang terjadi secara daring (Yuniar, 2020). Koordinator Nasional Gerakan Indonesia Diet Kantong Plastik, Rahyang, juga berpendapat bahwa layanan pesan antar makanan daring seperti GO-FOOD dan GRABFOOD tersebut menjadi sektor yang susah dikendalikan (Yuniar, 2020). Sistem pengelolaan sampah yang tidak memadai dan efisien untuk menangani ketergantungan yang meningkat pada plastik dapat memperburuk kesalahan pengelolaan dan kebocoran ke lingkungan, sehingga dapat memicu krisis lingkungan baru di masa mendatang (Vanapalli et al., 2020).

Akan tetapi industri – industri swasta yang mengandalkan perputaran produk harus juga menerapkan lockdown dan bekerja secara jarak jauh sedangkan pekerjaan yang memerlukan pembuatan produk tidak dapat dikerjakan secara jarak jauh sehingga perusahaan akan mengalami kerugian karena perusahaan tidak dapat beroperasi. Dampak paling buruk perusahaan akan melakukan pengurangan karyawan agar biaya operasional perusahaan tidak terlalu besar yang membebani perusahaan. Dampak yang dihasilkan juga dirasakan oleh perusahaan PT. Cahaya Kharisma Plasindo yang bergerak di pabrik kantong plastik yang berjenis kantong plastik gula, kantong plastik es dan kantong plastik kresek. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1997 dan mengalami perkembangan dengan memiliki 4 cabang yang tersebar di wilayah solo dan Jakarta.

Dapat diketahui peranan plastik telah menjadi perhatian utama di banyak negara di dunia. Secara tidak disadari, kantong plastik telah menjadi bagian dari kebutuhan hidup masyarakat. Hampir setiap orang menggunakan kantong plastik sebagai tempat menyimpan barang-barang. Berdasarkan American Plastics Council, sebanyak 80% dari barang-barang eceran dibungkus dengan menggunakan kantong plastik. Plastik terbuat dari material sintetis dari minyak dan gas alam, yang umumnya tersusun dari kombinasi atom hidrogen, oksigen, nitrogen, klorin atau flourin. Atom-atom tersebut dapat bergabung menjadi sejumlah molekul kecil yang disebut monomer pada saat membentuk molekul dengan rantai panjang menjadi suatu polimer. Ketika terjadi reaksi polimerisasi, maka akan terbentuk resin plastik, sementara dalam bentuk liquid, plastik dapat di bentuk dan dicetak menjadi bentuk dan ukuran yang berbeda. Resin plastik digunakan untuk memproduksi ratusan jenis plastik, yang semuanya terbagi menjadi dua kategori, termoset dan termoplastik. Plastik termoset digunakan untuk memproduksi perangkat atau barang-barang permanen seperti furniture, mainan, alat rumah tangga, komputer dan lain-lain.

Disamping itu adanya pandemic COVID 19 membuat pemanfaat teknologi semakin meningkat penggunaannya. Pemanfaatan teknologi informasi saat ini menjadi kebutuhan dalam dunia kerja, baik di organisasi swasta maupun pemerintah. Individu dan organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada dan menggunakannya dalam pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi menuntut karyawan

untuk cepat beradaptasi dengan teknologi tersebut, dan hal ini tentunya akan berdampak berbeda pada karyawan. Beberapa karyawan akan melihatnya sebagai peluang dan lebih cenderung menggunakannya sebagai alat kerja aktif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Bala & Venkatesh, 2016). Namun, ada juga yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi di tempat kerja untuk mencoba memahami dan mengelola perubahan ini (Beaudry & Pinsonneault, 2005). Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketika suatu organisasi memutuskan untuk menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya, faktor sumber daya manusia menjadi elemen penting untuk dikembangkan. Selain diperoleh melalui proses rekrutmen, pengembangan pelatihan bagi pegawai yang ada diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam pemanfaatan teknologi informasi, khususnya bagi mereka yang bersentuhan langsung dengan layanan berbasis teknologi informasi. Pengembangan pelatihan juga merupakan salah satu bentuk investasi organisasi yang diharapkan dapat memenuhi tujuan organisasi (Wick: 2020). Dalam kondisi Pandemi Covid-19 saat ini dimana terdapat tantangan terkait teknologi informasi itu sendiri dan kesiapan sumber daya manusia yang melaksanakannya

Hal ini dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan inovasi bagi setiap bisnis (Floyed dan Wooldridge, 1990). Namun, Teknologi Informasi itu sendiri tidak dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Peppard dan Ward, 2004). Itu hanya dapat membuat produk dan layanan yang lebih baik melalui perubahan proses kerja. Selain itu, setiap organisasi dapat

memperoleh teknologi yang sama dan juga mudah untuk disalin dalam waktu singkat. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, manajer harus berfokus pada pengelolaan sumber daya, yang meliputi pengelolaan aset, pengetahuan, personel, teknologi, dll (Barney, 1991). Ketika menggunakan teknologi informasi secara efektif dalam organisasi, kepuasan pengguna diharapkan. Kepuasan pengguna berhubungan dengan kepuasan kerja.

Inovasi adalah topik yang dipelajari secara ekstensif dalam literatur dan ada banyak definisi inovasi (Anghekyan, Forsythe, dkk, 2012). Inovasi dapat dikategorikan sebagai implementasi produk baru atau peningkatan signifikan yang dibawa ke produk (barang atau jasa) atau proses baru, strategi pemasaran baru, strategi organisasi atau strategi bisnis baru, organisasi tempat kerja atau hubungan eksternal. manajemen (Alves, Pedor dan Maria, 2017; Alhaddad, 2015; dan Chinomona, 2016). Tidak hanya para ahli teori yang mempelajari inovasi, para praktisi dan peneliti juga menanganinya terutama karena relevansinya dengan peningkatan kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Inovasi dianggap sebagai obat mujarab bagi perusahaan, terlepas dari ukuran dan profil mereka (Dehesti, JAvad dan Hossein, 2016). Inovasi merupakan faktor dominan dalam menjaga daya saing global (Ferrinadewi, 2008).

Namun kenyataan bahwa pembuatan kantong plastik menjadi kenyataan menyiratkan adanya permintaan yang dipicu oleh kebutuhan terpendam yang mengemuka atas kemungkinan munculnya peluang. Jadi

inovasi dimungkinkan dengan konvergensi. Pengaruh terbesar pada aktivitas inovasi staf dilakukan oleh budaya perusahaan suatu organisasi (He, Li dan Harris, 2012). Jenis manajemen, budaya komunikasi, sistem komunikasi dapat menghasilkan perilaku oportunistik, kepasifan personel yang inovatif. Manajemen dapat membuat sistem nilai, menciptakan citra, memastikan keberhasilan dalam persaingan, tetapi tidak dapat mempertahankannya di antara personel organisasi.

Pada bidang manufaktur terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan pelanggan secara langsung. Disisi lain pengolahan plastic pada PT. Cahaya Kharisma juga harus melakukan inovasi perusahaan dan menggunakan teknologi yang sudah tinggi sehingga dengan adanya keadaan pandemic tersebut dan perusahaan melakukan perubahan dan penerapan teknologi pengolahan yang tinggi akan membuat karyawan akan semakin mudah melakukan pekerjaan. Ini membuat karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena pekerjaan dilakukan dengan mudah dan kepuasan akan terjadi. Dampak jangka panjang bagi karyawan akan meningkat produktivitasnya. Dari hasil penjelasan diatas maka peneliti ini meneliti dengan judul **“Pengaruh Teknologi dan Inovasi perusahaan Terhadap Produktivitas dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?
2. Apakah ada pengaruh inovasi perusahaan terhadap kepuasan Kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?
4. Apakah ada pengaruh teknologi terhadap produktivitas di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?
5. Apakah Ada Pengaruh Inovasi Perusahaan Terhadap Produktivitas di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?
6. Apakah ada pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?
7. Apakah ada pengaruh inovasi perusahaan terhadap produktivitas kerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap produktivitas di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19
3. Untuk menganalisis teknologi terhadap produktivitas di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19
4. Untuk menganalisis inovasi perusahaan terhadap produktivitas di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19
5. Untuk menganalisis pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19
6. Untuk menganalisis pengaruh inovasi perusahaan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Sukoharjo Pada Masa Pandemi COVID-19

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat dibidang praktisi

Penelitian ini memberikan kontribusi kepada pihak perusahaan untuk sebagai bahan evaluasi karyawan dalam melakukan inovasi dan penerapan teknologi agar mampu memberikan kebijakan-kebijakan

yang dapat memberikan optimalisasi lebih pada produktivitas kerjanya.

2. Manfaat dibidang akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi untuk menjelaskan secara konkrit teori yang sudah tersedia masih dianggap relevan atau mengalami perubahan dalam pola adaptasi yang terjadi didalam perusahaan sehingga perkembangan teori dalam membuktikan pengaruh teknologi dan inovasi perusahaan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja selalu berkembang terus.