

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era industri 4.0 telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, terutama dalam pemanfaatan teknologi. Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien, cepat, dan akurat agar mampu bersaing. Salah satu sektor yang sangat terdampak oleh perkembangan ini adalah industri manufaktur, yang kini mulai beralih dari sistem manual ke sistem berbasis digital untuk mendukung proses produksinya.

Salah satu bentuk teknologi yang banyak diterapkan dalam industri manufaktur adalah *Manufacturing Execution System* (MES). Sistem ini dirancang untuk memantau, mengendalikan, dan mengoordinasikan aktivitas produksi secara *real-time*, sehingga proses kerja menjadi lebih terstruktur dan terukur. Menurut White (2002), MES membantu mengintegrasikan data dari area produksi ke sistem manajemen perusahaan, sehingga mempermudah pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data yang akurat.

Bagi perusahaan, penerapan MES tidak hanya sekadar mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas. PT. Pan Brothers Tbk Boyolali sebagai salah satu perusahaan manufaktur besar memandang bahwa penggunaan sistem ini diharapkan mampu mempercepat proses produksi, mengurangi risiko kesalahan kerja, dan memastikan kualitas produk tetap terjaga. Penerapan MES diharapkan mendukung perusahaan dalam mencapai target produksi sekaligus mempertahankan daya saing di pasar global.

Penerapan MES tentu tidak hanya membawa dampak dari sisi teknis dan efisiensi, tetapi juga berpengaruh pada aspek manusia, khususnya karyawan sebagai pelaku utama di lapangan. Perubahan sistem kerja, terutama yang melibatkan teknologi baru, sering kali memunculkan respons psikologis tertentu. Salah satu aspek penting yang dapat terpengaruh adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dalam lingkungan kerja. Penggunaan sistem MES bisa menjadi faktor yang memengaruhi motivasi, tergantung pada bagaimana karyawan menerima dan menyesuaikan diri dengan teknologi tersebut.

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab), serta faktor higienis (seperti gaji, hubungan kerja, dan kondisi lingkungan). Penerapan teknologi baru seperti MES berpotensi meningkatkan motivasi dari sisi motivator apabila sistem mempermudah pekerjaan dan memberikan kejelasan dalam proses kerja. Namun, jika tidak disertai kesiapan dan pelatihan yang memadai, justru bisa menimbulkan tekanan atau stres kerja.

Hal ini diperkuat oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa perubahan teknologi di tempat kerja dapat menimbulkan kecemasan dan resistensi dari karyawan apabila tidak dikelola dengan baik, terutama jika perubahan terjadi secara tiba-tiba atau tanpa komunikasi yang efektif.

Penelitian ini menjadi penting karena PT. Pan Brothers Tbk Boyolali sebagai perusahaan manufaktur besar yang telah menerapkan sistem MES, menjadi contoh nyata bagaimana teknologi diterapkan dalam lingkungan kerja padat karya. Namun, penerimaan teknologi tersebut oleh karyawan belum tentu berjalan mulus tanpa tantangan. Observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan pengguna MES di PT. Pan Brothers Tbk, menunjukkan bahwa sebagian dari mereka merasa sistem ini memudahkan pekerjaan karena proses input data menjadi lebih cepat dan akurat. Namun, ada juga yang merasa kesulitan beradaptasi, terutama bagi karyawan yang belum terbiasa menggunakan perangkat digital. Tantangan lain yang muncul adalah kebutuhan akan pelatihan lanjutan dan dukungan teknis yang konsisten agar pengguna tidak merasa terbebani. Penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana penerimaan teknologi MES memengaruhi motivasi kerja karyawan. Tujuannya, agar perusahaan tidak hanya sukses dalam hal efisiensi produksi, tetapi juga mampu menjaga semangat kerja dan kesejahteraan psikologis para pekerjanya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penerapan sistem *Manufacturing Execution System* (MES), sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang, tidak hanya memengaruhi efisiensi produksi, tetapi juga berdampak pada kondisi psikologis karyawan, terutama pada motivasi kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah digitalisasi sistem *Manufacturing Execution System* (MES) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pan Brothers Tbk Boyolali?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh digitalisasi sistem *Manufacturing Execution System* (MES) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pan Brothers Tbk Boyolali.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses kerja di lingkungan industri, khususnya di PT. Pan Brothers Tbk Boyolali. Manfaat yang dimaksud antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT. Pan Brothers Tbk Boyolali)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengevaluasi penerapan sistem digital *Manufacturing Execution System* (MES), terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Informasi ini diharapkan membantu perusahaan untuk menyusun strategi implementasi teknologi yang tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperhatikan kenyamanan dan kesiapan psikologis karyawan.

- b. Bagi Karyawan PT. Pan Brothers Tbk Boyolali

Penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi karyawan mengenai bagaimana sistem MES memengaruhi dinamika kerja mereka. Pemahaman yang lebih baik, diharapkan karyawan dapat lebih terbuka terhadap perubahan dan membangun sikap positif terhadap penggunaan teknologi dalam mendukung produktivitas kerja sehari-hari.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai digitalisasi sistem kerja dan dampaknya terhadap aspek psikologis, khususnya motivasi kerja karyawan di lingkungan industri.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh digitalisasi sistem kerja terhadap motivasi karyawan memang sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa topik ini menjadi perhatian penting dalam perkembangan dunia kerja modern, khususnya di tengah era industri 4.0. Namun, setiap penelitian tentu memiliki konteks dan pendekatan yang berbeda, termasuk dalam hal objek penelitian, teori yang digunakan, serta latar belakang perusahaan yang diteliti.

Penelitian ini memiliki keunikan tersendiri karena secara spesifik meneliti pengaruh digitalisasi sistem MES (*Manufacturing Execution System*) terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pan Brothers Tbk Boyolali, salah satu perusahaan garmen terbesar di Indonesia. Selain itu, pendekatan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggabungkan *Technology Acceptance Model* (TAM) untuk menjelaskan digitalisasi, dan beberapa teori motivasi dari Teori Dua Faktor dari Herzberg dan teori-teori pendukung lainnya untuk mengkaji aspek psikologis karyawan.

Sebagai pelengkap, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan menjadi acuan dalam menyusun penelitian ini:

**Tabel 1.1**  
**Keaslian Penelitian**

| No | Nama & Judul Penelitian                                                                                                                                                                                    | Metode Analisis Data         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <b>Arman Gozali (2024)</b><br>“Pengaruh Digitalisasi Sistem Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Operator RTG pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”                                         | Regresi linear berganda      | Digitalisasi sistem kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas operator.             |
| 2  | <b>Adam Ziber Putra (2023)</b><br>“Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Moderasi Adopsi Digital”                                                      | Smart PLS 3.2.9              | Digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja, baik secara langsung maupun dimoderasi oleh adopsi digital.                            |
| 3  | <b>Mochammad Farrel Shidqi, dkk (2023)</b><br>“Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. BNI Kanwil Semarang)” | Sobel Test & Regresi Mediasi | Digitalisasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja, namun berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menjadi mediator dalam meningkatkan kinerja. |
| 4  | <b>Fika Nurhikmah &amp; Wike Pertiwi (2018)</b><br>“Pengaruh Digitalisasi Sistem terhadap Kinerja Karyawan (dalam jurnal & sitasi di skripsi Undip)”                                                       | Regresi sederhana            | Terdapat pengaruh signifikan antara digitalisasi sistem dan peningkatan kinerja karyawan melalui kemudahan kerja dan pengurangan beban tugas.                    |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian-penelitian di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama mengangkat tema digitalisasi kerja dan hubungannya dengan motivasi karyawan. Perbedaannya terletak

pada konteks dan fokus penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya menitikberatkan pada aspek produktivitas, efisiensi, atau kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh digitalisasi sistem MES (*Manufacturing Execution System*) terhadap motivasi kerja, khususnya dengan pendekatan psikologis berdasarkan teori TAM (Davis, 1989) dan teori dua faktor Herzberg (1959). Penelitian ini menjadi berbeda karena:

1. Fokus pada motivasi kerja sebagai variabel psikologis utama,
2. Menggunakan kombinasi dua teori besar yang jarang digabungkan dalam studi sejenis,
3. Mengambil konteks industri tekstil, yaitu di PT. Pan Brothers Tbk Boyolali, yang sudah mengimplementasikan sistem MES secara nyata.

Penelitian ini memiliki keaslian dan kebaruan (*novelty*) yang relevan dan diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri serta praktik manajemen sumber daya manusia di era digital.