

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia jika dikelola, diatur dan di manfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang perindustrian. Pasal 5 ayat (1) Presiden berwenang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang Perindustrian. Lalu di pasal 20 pemerintah dan pemerintah daerah memfasilitasi pembangunan pusat pendidikan dan pelatihan industri diwilayah pusat pertumbuhan industri. Pemerintah daerah mengatur pemanfaatan sumber daya alam secara optimal dan berkelanjutan guna mendukung perkembangan serta kepentingan industri dalam negeri (Peraturan, 2014).

Peraturan menteri Perindustrian Republik Indonesia di Kesehatan, (2020) nomor 32 tahun 2020 tentang perubahan keempat atas peraturan menteri perindustrian nomor 19/m-IND/PER/2/2010 Tentang daftar mesin, barang, dan bahan produksi dalam negeri untuk pembangunan atau pengembangan industri dalam rangka penanaman modal sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan peraturan menteri Perindustrian Nomor 31/m-IND/Per/8/2017 tentang perubahan ketiga atas peraturan menteri perindustrian nomor 19/M-IDN/PER/2/2010 tentang daftar mesin, barang dan bahan produksi dalam negeri untuk pembangunan atau pengembangan industri dalam rangka penanaman modal.

Tabel 1.1 Proporsi Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur di Jawa barat

No	Tahun	Persen
1.	2021	0,83
2.	2022	0,82
3.	2023	0,77
4.	2024	0,75
5.	2025	0,68

Sumber: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTIxNyMy/proporsi-tenaga-kerja-pada-sektor-industri-manufaktur--persen-.html>

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai proporsi tenaga kerja sektor industri manufaktur, khususnya pada industri tekstil, terlihat adanya kecenderungan penurunan dalam kurun lima waktu tahun terakhir. pada tahun 2021, proporsi tenaga kerja di industri tekstil berada pada angka 0,83. Nilai sedikit penurunan pada tahun 2022 menjadi 0,82. Pada tahun 2023 proporsi tenaga kerja turun menjadi 0,77. tren ini terus berlanjut pada tahun 2024 dengan angka sebesar 0,75. pada tahun 2025

penurunan menjadi semakin signifikan hingga mencapai 0,68 yang merupakan nilai terendah selama periode pengamatan.

Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi penggerak utama dalam setiap proses operasional dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan output serta kualitas hasil kerja Aulia, (2024).

Adopsi teknologi kini menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja bisnis, karena berpengaruh langsung terhadap cara organisasi menjalankan operasional, berinovasi, dan menciptakan nilai bagi pelanggan. Kemajuan teknologi seperti komputasi awan, kecerdasan buatan, dan platform e-commerce memberikan peluang bagi perusahaan untuk menyederhanakan proses kerja, mempercepat serta meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan, sekaligus memperluas jangkauan pasar. Maka memanfaatkan teknologi tersebut, berbagai aktivitas kerja yang sebelumnya dilakukan secara manual dapat dialihkan ke sistem digital yang lebih efisien, terstruktur, dan saling terintegrasi.

Persepsi dukungan organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan menilai bahwa perusahaan menghargai kontribusi serta usaha yang telah mereka berikan, sekaligus menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka di lingkungan kerja. Dukungan organisasi tidak hanya tercermin melalui kebijakan

atau aturan formal, tetapi juga terbentuk dari pengalaman karyawan dalam interaksi sehari-hari dengan atasan maupun rekan kerja. Apabila karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan dari organisasi terhadap kebutuhan mereka, baik dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan personal, maka akan terbentuk persepsi yang positif terhadap organisasi.

Menurut BPS, (2024) industri manufaktur khususnya sektor tekstil dan garmen memiliki kontribusi penting terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Namun dalam perkembangan industri tekstil dan garment menghadapi berbagai tantangan seperti persaingan global, perubahan permintaan pasar, efisiensi produksi, serta perkembangan teknologi industri. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa perusahaan tekstil dan garment mengalami fluktuasi produksi maupun penurunan kinerja industri.

Selain itu, menurut Nababan & Purba, (2023) Industri manufaktur juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja akibat adanya otomatisasi dan perkembangan teknologi industri. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan penyesuaian terhadap sistem kerja serta kemampuan sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah. Selain itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga daya saing perusahaan di tengah persaingan industri tekstil dan garmen yang semakin ketat. Adapun kondisi industri beberapa tekstil dan garmen di Sumedang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Kondisi Industri Perusahaan Tekstil dan Garmen di Kabupaten Sumedang

No	Nama Perusahaan	Kondisi Industri
1.	PT Sunson Textile Manufacturer Tbk Sunson Tekstil catat kenaikan laba IDNFinancials	Penjualan dalam beberapa tahun mengalami fluktuasi penurunan.
2.	PT Gaha Green Garmen PT Gaha Green Garment Company Profile – Indonesia Financials & Key Executives EMIS	Industri garment menghadapi persaingan global dan perubahan permintaan pasar.
3.	PT Naga Putra Suteramas. Naga Putra Sutramas - Sentuhan Tekstil Berkualitas Disetiap Serat	Industri tekstil menghadapi tantangan efisiensi produksi dan otomatisasi industri.
4.	PT Aichi Tex Indonesia PT. DWIPAPURI ABADI - Kawasan Industri Rancaekek	Industri Tekstil mengalami fluktuasi yang meningkat produktivitas dan efisiensi kerja.
5.	PT Yakjin Jaya Indonesia yakjin	Produksi perusahaan mengalami Fluktuasi penurunan dalam beberapa tahun terakhir

Sumber: Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai kondisi industri Tekstil dan garmen di Kabupaten sumedang, beberapa perusahaan menghadapi tantangan seperti penurunan penjualan, persaingan global, efisiensi produksi, serta fluktuasi produksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Laporan tahunan 2025 PT Yakjin Jaya Indonesia menunjukkan bahwa jumlah produksi perusahaan mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menjaga kestabilan produktivitas kerja karyawan serta pencapaian target produksi. Penurunan jumlah produksi yang terjadi pada beberapa periode dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut ini merupakan data jumlah produksi PT Yakjin Jaya Indonesia selama lima tahun terakhir:

Tabel 1.3 Jumlah Produksi PT Yakjin Jaya Indonesia

No	Jenis Industri Manufaktur	Jumlah
1.	Tahun 2021	30.136.640
2.	Tahun 2022	21.800.412
3.	Tahun 2023	18.435.422
4.	Tahun 2024	19.859.096
5.	Tahun 2025	19.409.934

Sumber : PT. Yakjin Jaya Indonesia (2026)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, jumlah Produksi PT. Yakjin Jaya Indonesia selama lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021, jumlah produksi tercatat sebesar 30.136.640 unit, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan yang cukup signifikan menjadi 21.800.412 unit. Penurunan tersebut berlanjut pada tahun 2023 dengan jumlah produksi sebesar 18.435.422 unit. Selanjutnya pada tahun 2024 perusahaan menunjukkan peningkatan produksi menjadi 19.859.096 unit, meskipun pada tahun 2025 kembali mengalami penurunan menjadi 19.409.934 unit. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga kestabilan produktivitas dan pencapaian target produksi setiap tahunnya.

Fluktuasi jumlah produksi tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia belum berada pada kondisi yang stabil dan optimal. Ketidakstabilan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses produksi yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Hal ini tentunya yang di duga memengaruhi kondisi tersebut adalah tingkat pemanfaatan teknologi dalam kegiatan operasional, khususnya dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Berdasarkan teori Hamdan & Harraf, (2024:310). menyebutkan untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan maka peneliti melakukan kuensioner pra survei mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survei Variable Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Yakjin Jaya Indonesia

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			Ss	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	<i>Human Capital Expertise</i>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	1	4	14	10	5	88	2,51
2.	<i>Digital Efficiency</i>	Saya merasa penggunaan teknologi mempermudah pencapaian target kerja.	1	5	6	18	5	84	2,4

Tabel 1.4 (Lanjutan)

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			Ss	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
3.	<i>Process Innovation</i>	Inovasi dalam proses kerja membantu meningkatkan kecepatan penyelesaian pekerjaan	2	6	10	5	12	86	2,45
4.	<i>Incentive Alignment</i>	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja saya	1	8	10	12	4	95	2,7
Jumlah skor rata-rata variabel Produktivitas kerja karyawan									2,51
Total=Nilai X Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (35 orang)									
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pertanyaan									

Sumber : Hasil oleh data Prasurvei oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia secara umum adalah 2,51 angka tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih tidak optimal untuk mencapai target yang telah ditentukan. Rendahnya skor tersebut tercermin pada beberapa indikator, seperti pembagian beban kerja yang belum merata, jumlah hasil produksi yang belum memenuhi target, tingkat kepatuhan terhadap jam kerja yang belum maksimal, serta moral kerja karyawan yang relatif rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan berkelanjutan sebuah perusahaan PT. Yakjin Jaya Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur, tidak terkecuali dari tekanan untuk memastikan kualitas produktivitas kerja karyawan nya. Namun dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali menuntut, karyawan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa penurunan produktivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang bersifat strategis dan berdampak langsung terhadap keberlangsungan Perusahaan. Produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan Tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya perbaikan secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, antara lain dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang relevan, pengembangan kompetensi karyawan, perbaikan sistem dan prosedur kerja agar lebih efektif, serta pemberian kompensasi yang adil dan proporsional sesuai dengan kontribusi karyawan.

Berdasarkan teori Rogers, (2024:232) Siti et al., (2023), Adinda Pratiwi & Rita Intan Permatasari, (2022), dan Stephen P. Robbins & Judge, (2023:75). menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, persepsi dukungan organisasi dan adopsi teknologi. Selain itu untuk mengetahui masalah apa saja yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 35 responden yang ada di PT Yakjin Jaya Indonesia. Berikut adalah hasil pra survei dari faktor-faktor produktivitas kerja karyawan di PT. Yakjin Jaya Indonesia.

Tabel 1. 5 Faktor Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Yakjin Jaya Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata - Rata
			Ss (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan Kerja	Kerja Fisik	11	18	3	2	1	141	4,02
		Kerja Non Fisik	19	12	2	1	1	152	4,34
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									4,18
2.	Disiplin Kerja	Disiplin Preventif	4	25	4	1	1	135	3,85
		Disiplin Korektif	13	17	3	2	0	146	4,17
		Disiplin Progresif	13	19	2	1	0	149	4,25
Skor Rata-rata Disiplin Kerja									4,09
3.	Persepsi Dukungan Organisasi	Valuing employees' contributions	1	5	10	12	7	86	2,45
		Caring about employees' well-being.	1	5	8	16	5	86	2,45
		Fair Rewards	1	5	13	10	6	90	2,57
		Pasrticipation in Decision Making	1	5	9	11	9	83	2,37

Tabel 1.5 (lanjutan)

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata - Rata
			Ss (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Skor Rata-rata Persepsi Dukungan Organisasi									2,46
4.	Adopsi Teknologi	Relative Advantage	2	5	11	12	5	92	2,62
		Observability	1	9	9	9	7	93	2,64
Skor Rata-rata Adopsi Teknologi									2,63
Jumlah skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Mean = Jumlah Skor : Jumlah Responden (35) Skor Rata-rata = Jumlah mean : Jumlah pertanyaan									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-Survei oleh penulis (2026)

Berdasarkan rekapitulasi hasil pra-survei pada Tabel 1.5, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Yakjin Jaya Indonesia menunjukkan variasi tingkat penilaian pada masing-masing variabel. Variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 4,18 yang berada pada kategori baik. variabel disiplin kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 4,09 yang juga termasuk dalam kategori baik. berbeda dengan dua variabel sebelumnya, variabel persepsi dukungan organisasi memperoleh skor rata-rata sebesar 2,46 yang berada pada kategori kurang dan variabel adopsi teknologi memperoleh skor rata-rata sebesar 2,63 yang juga termasuk dalam kategori kurang.

Para pekerja dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan tentang

menggunakan teknologi. Berdasarkan itu, adopsi teknologi perlu diperhatikan bagi suatu perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan Tabel 1.5 hasil kuesioner pra-survei yang terdiri dari 35 responden mengenai Adopsi Teknologi di PT. Yakjin Jaya Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.6 Variable Adopsi Teknologi di PT Yakjin Jaya Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Adopsi Teknologi	Relative Advantage	2	5	11	12	5	92	2,62
		Observability	1	9	9	9	7	93	2,65
Skor Rata-rata Adopsi Teknologi									2,63

Sumber : Hasil oleh data Kuesioner Pra-Survei oleh Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel Adopsi Teknologi yang memiliki dua dimensi dengan nilai Rata-rata yaitu 2,63 yang menyatakan masih rendahnya variabel tersebut. Dimensi *relative advantage* memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,62 yang menunjukkan bahwa karyawan masih merasakan rendahnya manfaat penggunaan teknologi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dimensi *observability* juga memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,65 yang menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan teknologi masih belum dirasakan secara optimal oleh karyawan. Dalam kasus diatas tingkat adopsi teknologi dapat dikatakan kurang baik sehingga membuat peneliti ingin mencari masalah apa yang ada sampai nilai adopsi teknologi rendah pada PT. Yakjin Jaya Indonesia. Agar dapat menciptakan suasana yang aman kemudian nyaman pada

lingkungan tempat kerja. Karyawan dapat lebih memperbaiki semua dimensi yang masih kurang dalam PT Yakjin Jaya Indonesia agar lebih baik dalam pekerjaan dan juga lebih baik untuk karyawan.

Selain faktor adopsi teknologi, faktor lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Yakjin jaya Indonesia yaitu Persepsi Dukungan Organisasi, Berikut data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel yang bermasalah di PT Yakjin Jaya Indonesia:

Tabel 1.7 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi di PT. Yakjin Jaya Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1.	Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Valuing employees' contributions.</i>	1	5	10	12	7	86	2,45
		<i>Caring about employees' well-being.</i>	1	5	8	16	5	86	2,45
		<i>Fair Rewards</i>	1	5	13	10	6	90	2,57
		<i>Participation in Decision Making</i>	1	5	9	11	9	83	2,37
Skor Rata-rata Persepsi Dukungan Organisasi									2,46

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei pada Tabel 1.7 diatas hasil rata-rata dari pra-survei variabel persepsi dukungan organisasi yang dilakukan peneliti mendapatkan skor rata-rata yaitu 2,46 yang mana menunjukkan bahwasannya persepsi dukungan organisasi pada perusahaan masih kurang.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat Dukungan Organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia masih relatif rendah. Maka perusahaan perlu meningkatkan bentuk-bentuk dukungan yang bersifat nyata dan

berkelanjutan, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, peningkatan kesejahteraan, pemenuhan kebutuhan kerja yang memadai, dan pengakuan terhadap usaha karyawan. Upaya itu diharapkan dapat memperkuat Persepsi positif karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja karyawan.

Demikian itu peneliti ini bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam pengaruh adopsi teknologi dan persepsi dukungan Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Yakjin Jaya Indonesia. Dengan demikian hasil ini diharapkan dapat memberi wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, peneliti yang dilakukan di PT. Yakjin Jaya Indonesia. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam skripsi dengan judul **”PENGARUH ADOPSI TEKNOLOGI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT YAKJIN JAYA INDONESIA, SUMEDANG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses penting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti dan pembaca sampai pada inti permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian merupakan pertanyaan penelitian dimana pertanyaan tersebut mengarah pada apa yang benar-benar ingin diteliti. Berdasarkan pada latar belakang

penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adopsi Teknologi
 - a. Karyawan masih merasakan rendahnya manfaat langsung atau keunggulan relatif dari teknologi yang disediakan dalam menunjang efisiensi aktivitas operasional sehari-hari.
 - b. Tingkat keteramatan serta kemudahan karyawan dalam melihat hasil nyata dan mengoperasikan sistem teknologi baru belum berjalan secara optimal.
2. Persepsi Dukungan Organisasi
 - a. Karyawan menilai bahwa kontribusi nyata serta usaha kerja keras yang telah mereka berikan belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang optimal dari perusahaan.
 - b. Aspek perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis karyawan dilingkungan kerja dirasa masih kurang memadai.
 - c. Penerapan sistem pemberian bonus atau imbalan dari organisasi dirasa belum sepenuhnya mencerminkan keadilan yang sebanding dengan beban kerja yang dipikul karyawan.

- d. Karyawan merasakan sangat minimnya kesempatan untuk dilibatkan atau didengar pendapat serta sarannya oleh pihak manajemen dalam proses pengambilan keputusan kerja

3. Produktivitas Kerja Karyawan

- a. Sebagian karyawan masih mengalami hambatan untuk menyelesaikan tugas operasional secara cepat dan tepat sesuai dengan standar kuantitas maupun kualitas yang ditetapkan perusahaan.
- b. Pemanfaatan sistem digital yang tersedia dirasa belum mampu mempermudah pencapaian target kerja karyawan di lantai produksi secara maksimal.
- c. Pembaharuan atau inovasi dalam alur proses kerja dinilai belum efektif dalam mendorong kecepatan penyelesaian tugas karyawan.
- d. Sistem penyalarsan insentif yang berjalan dirasa belum sepenuhnya mampu mendorong moral dan semangat kerja karyawan secara maksimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Adopsi teknologi di PT Yakjin Jaya.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi tdi PT Yakjin jaya.

3. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Produktivitas kerja karyawan di PT yakjin jaya indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Yakjin Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka secara khusus mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Tanggapan Karyawan Mengenai Adopsi teknologi di PT Yakjin Jaya.
2. Tanggapan Karyawan Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi di PT Yakjin jaya.
3. Tanggapan Karyawan Mengenai Produktivitas Kerja karyawan di PT Yakjin Jaya.
4. Besarnya pengaruh Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT Yakjin Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat bermanfaat secara akademis dan praktis untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan

serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- 2) Memberikan informasi, referensi untuk penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan ini dapat memberikan manfaat teoritis/akademis dan praktis. Dari perspektif akademik penggunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan studi dan konsep ilmu manajemen. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi penulis

Manfaat yang dapat diperoleh penulis dari pelaksanaan kuliah praktek kerja adalah:

- a) Menambah pengetahuan dan wawasan dibidang sumber daya manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan Adopsi Teknologi dan Persepsi Dukungan Organisasi.
- b) Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum diperoleh dalam perkualiahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Manfaat yang diperoleh bagi Perusahaan adalah:

- a) Sebagai harapan yang akan menjadi salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.

3. Bagi pihak lain

Manfaat yang dapat diperoleh yaitu dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja dan lingkungan kerja dimana digunakan untuk meningkatkan kinerja.