

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, otomatisasi telah menjadi fenomena global yang membawa perubahan besar di berbagai sektor industri, termasuk sektor jasa. Otomatisasi menurut Groover (2001) adalah penerapan teknologi otomatisasi mengacu pada sistem yang dirancang untuk menjalankan proses dan prosedur secara mandiri, dengan keterlibatan manusia yang sangat terbatas. Otomatisasi ini mencerminkan integrasi menyeluruh antara perangkat mekanik, sistem elektronik, dan teknologi berbasis komputer yang bekerja secara harmonis tanpa memerlukan campur tangan manusia secara langsung. Penerapan sistem semacam ini tidak hanya berkontribusi terhadap pengurangan potensi kesalahan dalam pelaksanaan operasional, tetapi juga berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui percepatan waktu siklus. Lebih dari itu, otomasi juga memungkinkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya, khususnya dalam hal efisiensi energi dan pengurangan pemborosan material, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan operasional.

Otomatisasi dalam laundry dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bidang jasa laundry. Hal tersebut dikarenakan adanya mesin laundry otomatis yang dapat meminimalisir kinerja sumber daya manusia sehingga mengurangi jumlah kesalahan kerja (Anaam I dkk., 2022). Menurut hasil penelitian R. Sharma dan V. Sarkar, dalam Permana, dkk (2023) inovasi otomatisasi dalam revolusi industri 4.0 di satu sisi membuka peluang untuk kerja yang lebih fleksibel dan beragam, namun di sisi lain berpotensi menggeser peran pekerjaan yang selama ini mengandalkan metode konvensional. Perusahaan yang mampu mengoptimalkan teknologi secara tepat guna berpeluang menciptakan inovasi model bisnis, membuka lapangan pekerjaan tambahan, serta memperluas jangkauan pasar. Di samping itu, teknologi juga memungkinkan tenaga kerja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja (Silva Nur'aini, 2023).

Otomatisasi dalam mesin laundry berperan cukup krusial dalam efektifitas serta efisiensi dalam operasional kerja perusahaan laundry serta kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya otomatisasi, suatu perusahaan laundry dapat mengurangi pemborosan dalam hal waktu serta produksi seperti salah satu contohnya yaitu sabun pewangi pakaian pada saat melakukan jasa layanan laundry. Optimalisasi waktu juga telah terotomasi dan terstandarisasi sehingga penyelesaian dalam sekali cuci laundry pakaian dapat terselesaikan dalam waktu yang minimal. Hal tersebut dapat menghemat biaya operasional perusahaan laundry yang sebagian besar biaya merupakan biaya listrik sebagai sumber daya utama pengoperasian berbagai mesin laundry otomatis (Sitompul dkk, 2025).

Dengan adanya otomatisasi pada mesin laundry, kinerja sumber daya manusia dapat ditunjang dengan cukup baik. Otomatisasi dapat memperbanyak frekuensi kinerja sumber daya manusia dalam sekali waktu pengerjaan. Selain memperbanyak frekuensi kinerja, otomatisasi dapat menstabilkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan otomatisasi pada mesin laundry dapat beroperasi dalam jangka waktu yang lama serta menghasilkan cucian laundry yang konsisten. Kualitas hasil cucian laundry dapat tercapai apabila kinerja sumber daya manusia dapat mematuhi prosedur pengoperasian mesin laundry otomatis secara disiplin. Selain itu, sumber daya manusia juga memerlukan kerjasama dalam menjalankan kinerja jasa layanan laundry. Kerjasama tersebut dilakukan untuk tercapainya efektifitas serta efisiensi kinerja secara maksimal (Rahadi, 2010).

Penerapan otomatisasi di sektor laundry, menurut Sitompul dkk., (2025) memiliki peran krusial dalam peningkatan efisiensi, terutama melalui percepatan waktu layanan dan pengurangan pemborosan energi serta bahan baku. Namun, di balik efisiensi tersebut, penting untuk meninjau bagaimana sistem kerja baru ini berdampak terhadap dimensi-dimensi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Rahadi (2010), yaitu kuantitas kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kolaborasi. The Daily Wash cabang Grogol, Sukoharjo merupakan contoh konkret di mana teknologi dan tenaga kerja saling terhubung dalam praktik operasional sehari-hari, sehingga menjadi lokasi yang representatif untuk mengeksplorasi dinamika tersebut

Menurut laman resmi thedailywash.co.id, The Daily Wash Laundromat adalah suatu jasa laundry atau cuci pakaian yang menawarkan kecepatan, kebersihan, serta harga yang terjangkau. The Daily Wash Laundromat hadir sebagai solusi masyarakat terutama masyarakat yang tinggal di perkotaan. Hal tersebut dikarenakan The Daily Wash Laundromat memiliki mesin cuci dan pengering pakaian otomatis yang mampu menghasilkan panas 70 hingga 80 derajat Celcius sehingga dapat dengan cepat mencuci dan mengeringkan pakaian dalam waktu hanya 90 menit. The Daily Wash Laundromat masuk ke dalam member TDW Group yang di kelola oleh PT Andalan Lancar Sejahtera yang berdiri sejak tahun 2018. Menurut artikel berita TimesIndonesia Pada tahun 2021 The Daily Wash Laundromat telah membuka cabang sebanyak 109 di seluruh Indonesia. Di wilayah Solo Raya, pada tahun 2024 The Daily Wash Laundromat sudah tersebar sebanyak 8 cabang.

Salah satu cabang The Daily Wash Laundromat di wilayah Solo Raya adalah bertempat di Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. The Daily Wash Laundromat cabang Grogol tersebut memiliki sumber daya manusia sebanyak 2 dan 1 pengurus yang merangkap sebagai pemilik usaha. Salah satu cabang The Daily Wash Laundromat cabang Grogol memakai mesin laundry otomatis sebagai mesin utama pencuci pakaian dan dioperasikan oleh para karyawan sebagai penunjang jasa layanan laundry pakaian. Dengan hal tersebut menarik minat penulis dalam melakukan kegiatan penelitian ini. Maka dari itu, penelitian ini disusun dengan judul “Dampak Otomatisasi Pada Kinerja Sumber Daya Manusia di The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo” dengan tujuan menganalisis kinerja sumber daya manusia akibat otomatisasi di The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo.

Fenomena otomatisasi bukan hanya berdampak pada efisiensi operasional dan profitabilitas perusahaan, tetapi juga membawa dampak sosial terhadap peran, fungsi, dan kesejahteraan tenaga kerja. Di satu sisi, otomatisasi mampu mengurangi beban kerja manual, menekan kesalahan, serta meningkatkan kualitas layanan melalui standarisasi proses. The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo merupakan contoh nyata bagaimana sistem kerja tradisional mulai bertransformasi

dengan bantuan mesin laundry otomatis. Dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas dan struktur organisasi yang sederhana, penerapan mesin laundry otomatis secara langsung berinteraksi dengan performa individu dalam pelaksanaan tugas harian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi pelaku usaha laundry dalam mengelola perubahan yang ditimbulkan oleh otomatisasi secara lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami secara menyeluruh bagaimana otomatisasi mempengaruhi dimensi-dimensi kualitas kerja manusia, khususnya dalam sektor jasa. Dalam situasi di mana banyak pandangan lebih menyoroti keunggulan teknologi, masih sedikit studi yang mengeksplorasi dampak otomatisasi kualitas kinerja tenaga kerja dalam konteks struktural.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis rangkai, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja dampak otomatisasi pada kinerja sumber daya manusia di The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dibuat adalah untuk menganalisis dampak otomatisasi pada kinerja sumber daya manusia di The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo

D. Kajian Pustaka

Dalam riset ini, peneliti menggunakan hasil studi sebelumnya sebagai bahan telaah dan referensi penting mengenai kesiapan sumber daya manusia terhadap otomatisasi. Berikut adalah rangkuman penelitian relevan:

Studi pertama yang berjudul “Otomasi Industri Sebuah Peluang Atau Ancaman” merupakan penelitian yang dilakukan oleh Demas Chandra Permana, Radinald Ferdiansyah, Fayza Putri Safira, Zayid Thoriq Ali Gumilang, Ariya Jembar Pangestu, dan Rama Wijawa Abdul Rozak pada tahun 2023. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui penggunaan alat otomatisasi di berbagai bidang usaha dapat meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas, namun juga menimbulkan kekhawatiran tentang pekerjaan manusia yang mungkin digantikan oleh mesin. Dalam studi ini mengimplementasikan pendekatan kualitatif dengan cara menghimpun data melalui wawancara dengan para pakar industri dan survei pada perusahaan yang telah menerapkan alat otomatisasi. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan data dari sumber sekunder, seperti laporan penelitian dan publikasi ilmiah. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pengembangan alat otomatisasi pada zaman Revolusi Industri 4.0 merupakan peluang sekaligus tantangan yang terhubung. Untuk mengoptimalkan peluang tersebut dan meminimalkan dampak negatifnya, diperlukan kerja sama antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat. Kolaborasi ini bertujuan untuk mengembangkan kebijakan, regulasi, dan strategi yang berkelanjutan serta memiliki tanggung jawab sosial. Dengan demikian, teknologi otomatisasi dapat menjadi kekuatan yang bermanfaat bagi masyarakat secara luas (Permana dkk., 2023).

Studi kedua yang berjudul “Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia” merupakan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu Ningsih pada tahun 2024. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana teknologi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Dalam studi penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dengan melakukan pengamatan berbagai aktivitas tenaga kerja dengan menggunakan teknologi di tempat kerja. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah teknologi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan di Indonesia secara umum. Teknologi dapat mendorong produktivitas tenaga kerja semakin tinggi seperti peningkatan inovasi, efisiensi, serta tercipta lapangan kerja baru. Akan tetapi, pengaruh teknologi terhadap karyawan berpotensi menciptakan tantangan berupa kesenjangan ekonomi (Ningsih, 2024).

Studi ketiga yang berjudul “Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital” adalah penelitian yang dilakukan oleh Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi,

dan Mochammad Isa Anshori pada tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak penerapan teknologi terhadap sumber daya manusia, baik dari sisi manfaat maupun tantangan yang ditimbulkan. Metode yang digunakan mencakup survei, analisis data, dan studi kasus dari berbagai sektor industri. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui proses klasifikasi, pengelompokan unit data, penyusunan ringkasan, identifikasi pola, serta pemilihan informasi yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi otomasi telah merevolusi struktur kerja dengan mengambil alih pekerjaan yang bersifat berulang, sehingga memungkinkan SDM untuk mengalokasikan waktu mereka pada tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah (Pratama A dkk., 2023).

Studi keempat yang berjudul “Analisis Kesiapan Otomasi Produksi Pada PT X” merupakan penelitian yang dirancang oleh Ihsan Adin Muzaki, Christian Wiradendi Wolor, dan Eka Dewi Utari pada tahun 2025. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana PT X bersiap menghadapi perubahan besar dalam dunia kerja akibat kemajuan teknologi otomasi. Melalui pendekatan studi kasus dan wawancara langsung, peneliti melihat lebih dekat kesiapan dari sisi teknis, manajemen, dan terutama sisi manusiawi di perusahaan. Hasil temuan menunjukkan bahwa banyak karyawan sudah cukup siap dan terbuka terhadap perubahan. Namun, masih terdapat sebagian kecil yang merasa kesulitan memahami teknologi baru. Di sisi lain, kurangnya komunikasi yang jelas dari manajemen juga menjadi tantangan dalam proses transisi ini. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan yang lebih inklusif dan dialog terbuka agar setiap individu merasa dilibatkan dalam perubahan (Muzaki Ihsan dkk., 2025).

Studi kelima yang memiliki judul “The Phenomenon of Laundry Industries in Indonesia” merupakan penelitian yang digagas oleh Azra Atikah, Nindya Lestari, Sri Kurniawati, Yarlina Yacoub, Fara Dina, dan Helly Suharlina pada tahun 2023. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menganalisis dampak dari penggunaan teknologi, tingkat upah, dan besarnya modal terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja dalam industri laundry. Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran antara penelitian kualitatif dengan kuantitatif dengan melakukan

pengambilan sampel penelitian di industri laundry yang berada di Kota Pontianak pada bulan Januari hingga Juni tahun 2023. Metodologi penelitian tersebut memperlihatkan pengaruh modal, upah, jumlah produksi, dan teknologi terhadap penyerapan ketenagakerjaan dengan menggunakan model regresi berganda. Penelitian menggunakan 60 sampel industri laundry dalam lingkup Dinas Perdagangan Kota Pontianak. Dilakukan observasi secara berkelanjutan dan wawancara dengan responden untuk memperoleh fenomena secara lengkap dan detail. Hasil penelitian ini menemukan bahwa perubahan upah dan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap tenaga kerja, dengan signifikansi 5% dan 10%. Namun, perubahan upah dan nilai produksi tidak berdampak signifikan terhadap tenaga kerja. Penelitian Ini menunjukkan bahwa penambahan modal serta teknologi akan meningkatkan jumlah tenaga kerja (Atikah dkk., 2023).

Tabel 1.1 Kajian Pustaka

No	Judul	Peneliti dan Tahun	Metode	Analisis Penelitian	Temuan dan Kesimpulan
1.	Otomasi Industri Sebuah Peluang Atau Ancaman	Permana dkk., 2023	pendekatan kualitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan alat otomatisasi di berbagai bidang usaha dapat meningkatkan efisiensi dan	Pengembangan alat otomatisasi pada zaman Revolusi Industri 4.0 merupakan peluang sekaligus tantangan yang terhubung. Untuk mengoptimalkan peluang

				meningkatkan produktivitas, namun juga menimbulkan kekhawatiran tentang pekerjaan manusia yang mungkin digantikan oleh mesin.	tersebut dan meminimalkan dampak negatifnya, diperlukan kerja sama antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat. Kolaborasi ini bertujuan untuk mengembangkan kebijakan, regulasi, dan strategi yang berkelanjutan serta memiliki tanggung jawab sosial.
2.	Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia	Ningsih, 2024	Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus	Menganalisis bagaimana teknologi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Indonesia.	Teknologi memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan di Indonesia secara umum. Teknologi

					dapat mendorong produktivitas tenaga kerja semakin tinggi seperti peningkatan inovasi, efesiensi, serta tercipta lapangan kerja baru.
3.	Pengaruh Artificial Intelligence , Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital	Pratama A dkk., 2023	Survei, analisis data, dan studi kasus	Mengkaji dampak penerapan teknologi terhadap sumber daya manusia, baik dari sisi manfaat maupun tantangan yang ditimbulkan.	Teknologi otomasi telah merevolusi struktur kerja dengan mengambil alih pekerjaan yang bersifat berulang, sehingga memungkinkan SDM untuk mengalokasikan waktu mereka pada tugas-tugas yang lebih strategis.

4.	Analisis Kesiapan Otomasi Produksi Pada PT X	Muzaki Ihsan dkk., 2025	Pendekatan studi kasus dan wawancara langsung	Memahami bagaimana PT X bersiap menghadapi perubahan besar dalam dunia kerja akibat kemajuan teknologi otomasi.	Banyak karyawan sudah cukup siap dan terbuka terhadap perubahan. Namun, masih terdapat sebagian kecil yang merasa kesulitan memahami teknologi baru. Di sisi lain, kurangnya komunikasi yang jelas dari manajemen juga menjadi tantangan dalam proses transisi ini.
5.	The Phenomenon of Laundry Industries in Indonesia	Atikah dkk., 2023	Metode campuran antara penelitian kualitatif dengan kuantitatif	Menganalisis dampak dari penggunaan teknologi, tingkat upah, dan besarnya modal	Perubahan upah dan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap tenaga

			dengan pengambil an sampel	terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja dalam industri laundry	kerja, dengan signifikansi 5% dan 10%. Namun, perubahan upah dan nilai produksi tidak berdampak signifikan terhadap tenaga kerja. Penelitian Ini menunjukkan bahwa penambahan modal serta teknologi akan meningkatkan jumlah tenaga kerja.
--	--	--	----------------------------------	---	---

E. Kerangka Konseptual/Berpikir

1. Otomatisasi

1.1. Pengertian Otomatisasi

Menurut Sitompul dkk (2025) otomatisasi dalam sektor manufaktur didefinisikan sebagai penerapan teknologi mutakhir seperti sistem kendali otomatis untuk mengoptimalkan efisiensi serta produktivitas proses produksi. Konsep ini mencakup substitusi atau pengurangan keterlibatan tenaga manusia dalam pelaksanaan tugas-tugas rutin atau berulang melalui penggunaan mesin yang dapat

beroperasi secara otonom. Ragam aplikasi teknologi otomasi meliputi jalur perakitan otomatis, sistem pergudangan berbasis robotika, hingga pemanfaatan *Internet of Things* (IoT) untuk integrasi dan analisis data secara *real-time*. Dengan demikian, implementasi otomasi memberikan fondasi bagi peningkatan kualitas output dan konsistensi operasional di industri manufaktur.

Berhubungan dengan hal tersebut, otomatisasi menurut Anaam dkk., (2022) didefinisikan sebagai integrasi sistem mekanis, elektronik, dan komputasi dalam suatu rangkaian prosedur yang dikendalikan oleh program instruksional, serta dilengkapi dengan mekanisme umpan balik otomatis untuk menjamin pelaksanaan instruksi secara tepat dan akurat. Pendekatan ini secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional, kelenturan proses, dan kemampuan adaptasi sistem dalam menghadapi perubahan kebutuhan produksi.

Selain hal tersebut, menurut Groover (2001), otomatisasi merujuk pada penerapan teknologi yang memungkinkan pelaksanaan proses dan prosedur secara mandiri serta minim intervensi manusia. Dengan demikian, sistem otomasi dapat didefinisikan sebagai rangkaian operasi yang beroperasi secara otomatis melalui integrasi aplikasi mekanik, elektronik, dan berbasis komputer, minim tangan manusia. Penerapan otomasi ini tidak hanya mengurangi kesalahan operasional, tetapi juga meningkatkan produktivitas melalui percepatan siklus kerja. Selain itu, sistem otomasi mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan meminimalkan pemborosan energi dan material.

1.2.Dimensi Otomatisasi

Menurut Sitompul dkk., (2025) efisiensi operasional didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengalokasikan dan memanfaatkan seluruh sumber daya termasuk tenaga kerja, bahan baku, dan waktu secara maksimal. Penerapan otomatisasi berperan krusial dalam peningkatan efisiensi tersebut melalui mekanisme sebagai berikut:

- **Pengurangan pemborosan**

Dengan penerapan sistem otomatisasi, pengendalian atas proses produksi dapat ditingkatkan secara signifikan. Sebagai ilustrasi, penggunaan teknologi sensor memungkinkan identifikasi dini terhadap cacat produk maupun kehilangan material sepanjang rangkaian produksi, sehingga secara substansial menurunkan tingkat pemborosan.

- **Optimalisasi Waktu**

Melalui penerapan proses yang telah terstandarisasi dan terotomasi, durasi penyelesaian tugas-tugas tertentu dapat diminimalkan, yang selanjutnya mendorong percepatan pengiriman produk ke pasar. Standarisasi prosedur kerja juga memastikan konsistensi hasil produksi, sehingga dapat menghasilkan kualitas terbaik. Dengan demikian, perusahaan mampu merespons fluktuasi permintaan konsumen secara lebih lincah dan tepat waktu.

- **Penghematan biaya operasional**

Walaupun belanja modal awal untuk penerapan teknologi otomatisasi tergolong besar, dalam perspektif jangka panjang perusahaan mampu mengurangi beban biaya operasional melalui pengurangan ketergantungan pada tenaga kerja manual, peningkatan rasio efisiensi energi, serta penurunan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan manusia. Implementasi otomasi juga menghasilkan perbaikan *return on investment* (ROI) yang lebih cepat seiring berjalannya waktu, karena penurunan biaya variabel menjadi lebih signifikan.

2. Kinerja

2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Khaeruman (2021), pengertian kinerja merupakan suatu istilah yang berasal dari kata *job performance*, yang mengacu pada hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu

tertentu. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Ritzer dalam Ritonga (2019) konsep kinerja dalam konteks otomatisasi dapat dipahami melalui kerangka rasionalisasi modern yang berfokus pada efisiensi, perhitungan yang terukur, prediktabilitas, serta kontrol yang ketat terhadap proses kerja. Dalam sistem kerja yang telah terotomatisasi, peran sumber daya manusia cenderung mengalami penyempitan fungsi, yakni terbatas pada pelaksanaan prosedur standar atau pengawasan terhadap mesin, sehingga ruang untuk inisiatif dan kreativitas menjadi semakin kecil. Tenaga kerja lebih banyak dinilai dari sejauh mana mereka mampu mengikuti aturan sistem otomatis secara konsisten dan menjaga stabilitas proses produksi maupun layanan yang telah terstandarisasi.

Menurut Hasibuan (2019) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja ini diperoleh melalui kombinasi dari keterampilan, pengalaman, keseriusan, serta pemanfaatan waktu yang efektif. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai target kerja dalam jangka waktu tertentu, dengan memperhatikan perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan.

Menurut Rahadi (2010) kinerja yaitu salah satu istilah yang banyak digunakan dalam bidang manajemen, di mana kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja, pencapaian kerja, atau *performance*. Istilah tersebut merujuk pada tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya mencerminkan output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas dan efektivitas proses kerja yang dilakukan.

2.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2010) adalah sebagai berikut:

- **Kuantitas**

Kuantitas merujuk pada total output atau jumlah hasil yang dicapai, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus aktivitas atau tugas yang berhasil diselesaikan. Kuantitas terhadap pegawai atau karyawan difokuskan pada seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi jumlah pekerjaan yang diselesaikan, maka semakin tinggi pula tingkat kuantitas kinerjanya.

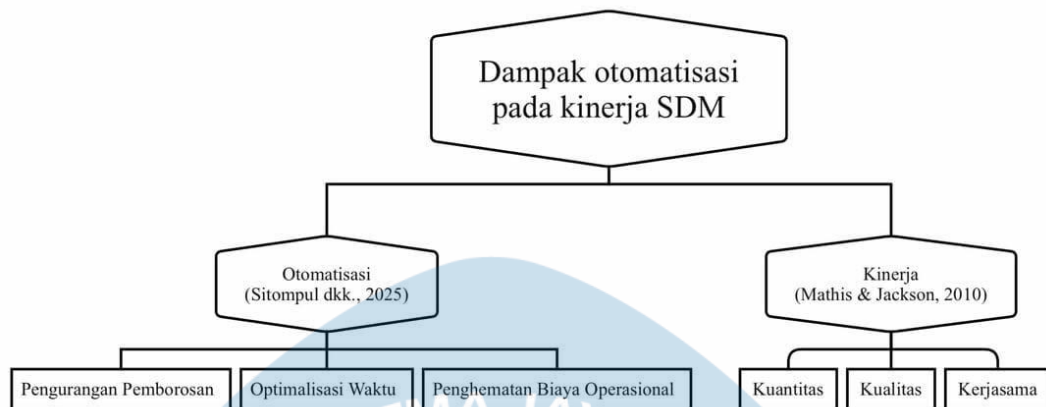
- **Kualitas**

Kualitas menggambarkan sejauh mana pegawai atau karyawan mematuhi prosedur kerja, menerapkan kedisiplinan, dan menunjukkan dedikasi dalam setiap aktivitas. Tingkat kualitas diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu kegiatan. Kualitas kerja menitikberatkan pada kesempurnaan dan ketelitian penyelesaian tugas, yang sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan pegawai atau karyawan.

- **Kerjasama**

Kemampuan bekerja sama mengacu pada kecakapan pegawai atau karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas kerja secara maksimal. Kemampuan ini memerlukan kemauan untuk saling menghargai peran masing-masing anggota tim dan membagi tanggung jawab secara proporsional. Komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi fondasi penting agar setiap ide dan masukan dapat diperhitungkan. Dengan kerja sama yang baik, organisasi dapat memanfaatkan kekuatan beragam kompetensi individu untuk mencapai hasil yang lebih unggul. Selain itu, atmosfer tim yang positif akan meningkatkan motivasi dan komitmen seluruh anggota untuk mencapai tujuan bersama.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konsep

Sumber: Bagan diolah Penulis (2025)

Kerangka konsep pada gambar tersebut menjelaskan bagaimana otomatisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Otomatisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Sitompul dkk (2025), mencakup beberapa aspek penting seperti pengurangan pemborosan, optimalisasi waktu, dan penghematan biaya operasional. Artinya, penerapan teknologi dan sistem otomatis dapat membantu perusahaan mengurangi kegiatan yang tidak efisien, mempercepat proses kerja, serta menekan biaya yang sebelumnya banyak terserap dalam operasional manual. Dengan demikian, otomatisasi tidak hanya menjadi instrumen teknis, tetapi juga strategi manajerial untuk meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Di sisi lain, kinerja sumber daya manusia menurut Mathis & Jackson (2010) diukur dari beberapa indikator, yaitu kuantitas, kualitas, dan kerjasama. Kerangka ini menunjukkan bahwa ketika otomatisasi diterapkan, diharapkan terjadi peningkatan kinerja dalam bentuk hasil kerja yang lebih banyak (kuantitas), mutu pekerjaan yang lebih baik (kualitas), serta adanya sinergi yang lebih baik antar pegawai (kerjasama). Dengan kata lain, otomatisasi memberi dampak tidak langsung pada peningkatan performa sumber daya manusia melalui efisiensi proses kerja. Hubungan antara otomatisasi dan kinerja ini menjadi fokus penting dalam penelitian, karena mampu menjelaskan bagaimana teknologi modern dapat mengubah pola kerja dan produktivitas tenaga kerja di sektor jasa.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam empat bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I: Berisi uraian mengenai latar belakang permasalahan yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka konseptual, kerangka berpikir, serta sistematika penulisan.
2. BAB II: Memuat deskripsi mengenai objek dan subjek penelitian, jenis serta metode penelitian yang digunakan, operasionalisasi konsep, teknik pengumpulan data, jenis data, dan prosedur analisis data. Pada bab ini, peneliti juga memaparkan informasi mengenai The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo sebagai objek penelitian, serta karyawan dan pemilik usaha laundry tersebut sebagai subjek penelitian yang terlibat.
3. BAB III: Bab ini memaparkan mengenai temuan dan pembahasan yang didapat dari data selama penelitian. Pada pembahasan penelitian, peneliti menjelaskan berbagai dampak otomatisasi pada kinerja Sumber Daya Manusia di The Daily Wash Laundromat Grogol, Sukoharjo.
4. BAB IV: Bab ini memaparkan kesimpulan penelitian dengan menjelaskan rangkuman hasil akhir dari keseluruhan olahan dan analisis data. Kesimpulan yang ada diharapkan mampu menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.