BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri alas kaki merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Kontribusinya tidak hanya terlihat dari nilai ekspor yang terus meningkat, tetapi juga dari jumlah tenaga kerja yang terserap. Indonesia bahkan tercatat sebagai salah satu produsen alas kaki terbesar di dunia, bersaing dengan negara-negara seperti Tiongkok, Vietnam, dan India. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan manufaktur alas kaki di Indonesia dituntut untuk terus meningkatkan daya saing melalui efisiensi produksi, inovasi desain, serta menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Salah satu tantangan yang dihadapi industri ini adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif, terutama di bagian produksi yang memerlukan keterampilan teknis tinggi dan koordinasi yang baik antarpekerja.

PT Venezia Footwear, yang berlokasi di Jombang, Jawa Timur, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi alas kaki untuk pasar domestik maupun ekspor. Perusahaan ini mengedepankan kualitas jahitan dan desain yang menarik sebagai nilai jual utama produknya. Dalam proses produksinya, bagian penjahitan memegang peranan krusial. Kualitas jahitan tidak hanya menentukan daya tahan produk, tetapi juga memengaruhi estetika sepatu yang dihasilkan. Setiap kesalahan sekecil apa pun dalam proses penjahitan dapat berdampak pada penurunan mutu produk dan berisiko

menimbulkan kerugian karena barang cacat tidak dapat dipasarkan sesuai standar yang ditetapkan.

Di bagian penjahitan PT Venezia Footwear terdapat 100 karyawan yang dikelompokkan menjadi tim-tim kecil beranggotakan lima orang. Pembagian ini bertujuan untuk memudahkan koordinasi, mempercepat proses produksi, dan menjaga konsistensi mutu. Setiap tim bertanggung jawab terhadap bagian tertentu dari proses penjahitan dan hasil kerja mereka saling bergantung. Dengan sistem ini, keberhasilan satu tim dalam mencapai target produksi sangat ditentukan oleh kerja sama yang terjalin di antara anggota tim. Kerja tim yang solid memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat, meminimalkan kesalahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, kurangnya koordinasi atau komunikasi dalam tim dapat menyebabkan keterlambatan, penurunan kualitas, bahkan konflik antar anggota.

Kerja tim yang baik bukanlah sesuatu yang terjadi secara otomatis. Diperlukan upaya membangun rasa saling percaya, membagi tugas secara adil, dan menciptakan komunikasi yang terbuka. bahwa kerja tim yang efektif memerlukan tujuan yang jelas, struktur yang baik, serta kepemimpinan yang mendukung. Di PT Venezia Footwear, keberagaman karakter dan latar belakang karyawan menjadi tantangan tersendiri dalam membangun kekompakan tim. Ada tim yang mampu bekerja sama secara harmonis sehingga kinerjanya konsisten tinggi, tetapi ada pula tim yang sering menghadapi hambatan komunikasi atau perbedaan pendapat, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian target.

Selain kerja tim, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha dalam melaksanakan tugas. Menurut Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan berkembang, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, insentif, dan kondisi kerja. Dalam konteks PT Venezia Footwear, motivasi karyawan dapat bervariasi tergantung pada persepsi mereka terhadap sistem penghargaan, hubungan dengan atasan, beban kerja, dan peluang pengembangan diri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat kesalahan, serta tingginya angka absensi.

Hubungan antara kerja tim, motivasi, dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Ada faktor psikologis yang dapat menjadi penghubung, salah satunya adalah kepuasan kerja mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari penghargaan finansial, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, hingga kebijakan perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih jarang melakukan kesalahan, dan lebih termotivasi untuk mempertahankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan kerja tim dan motivasi dengan kinerja karyawan. Kerja tim yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan rasa memiliki, dan mendorong karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, motivasi yang tinggi sering kali membuat karyawan lebih menghargai pekerjaannya dan merasa puas dengan pencapaian yang diraih. Dengan kata lain, kerja tim dan motivasi dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi di PT Venezia Footwear menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antar tim penjahit. Beberapa tim mampu mencapai target produksi dengan kualitas tinggi, sementara tim lainnya sering terlambat menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan produk yang tidak sesuai standar. Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh variasi dalam kekompakan kerja tim, tingkat motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Misalnya, tim yang memiliki komunikasi baik dan saling membantu cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan meminimalkan jumlah produk cacat. Sebaliknya, tim yang sering mengalami konflik internal atau kurang memiliki semangat kerja menunjukkan kinerja yang lebih rendah.

Selain itu, wawancara dengan pihak manajemen mengungkapkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti persepsi terhadap keadilan sistem insentif, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan peluang pengembangan karier. Ada karyawan yang merasa puas dengan

pekerjaannya karena mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan, sementara ada juga yang mengeluhkan beban kerja berlebih atau kurangnya penghargaan atas kontribusinya. Tingkat kepuasan kerja yang tidak merata ini turut berdampak pada kinerja keseluruhan.

Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi manajemen PT Venezia Footwear dalam menjaga konsistensi mutu dan kuantitas produksi. Di tengah persaingan industri alas kaki yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya perlu mengandalkan teknologi atau peralatan produksi yang modern, tetapi juga harus memastikan bahwa sumber daya manusianya bekerja secara efektif dan produktif. Memahami bagaimana kerja tim dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, menjadi langkah strategis untuk merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Penelitian mengenai pengaruh kerja tim dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Venezia Footwear ini memiliki urgensi yang tinggi. Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran mediasi kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan, seperti mengadakan pelatihan kerja tim, memperbaiki sistem insentif, meningkatkan komunikasi antarpegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, perusahaan

dapat mempertahankan daya saingnya di pasar dan meningkatkan kepuasan pelanggan melalui produk yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di bagian penjahitan PT Venezia Footwear dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya kerja tim, motivasi, dan kepuasan kerja. Kerja tim yang solid dan motivasi yang tinggi berpotensi meningkatkan kinerja, namun peran kepuasan kerja sebagai variabel penghubung juga tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kerja tim dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di PT Venezia Footwear.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karja karyawan di PT. Venezia Footwear?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Venezia Footwear?
3. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Venezia Footwear?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Venezia Footwear?

5. Apakah Kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* di PT. Venezia Footwear?
6. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* di PT. Venezia Footwear?
7. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Venezia Footwear?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan di PT. Venezia Footwear.
2. Untuk mengetahui berpengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Venezia Footwear.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja di PT. Venezia Footwear.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Venezia Footwear.
5. Untuk mengetahui pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerjasebagai *variabel intervening* di PT. Venezia Footwear.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* di PT. Venezia Footwear.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

di PT. Venezia Footwear.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. **Manfaat Praktis**

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan juga wawasan kepada menejer, peimipin perusahaan dan juga karyawan tentang pentingnya kerja tim dan motivasi dalam peningkatan kinerja serta diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam merancang progam progam pelatihan yang fokus pada pengambangan ketrampian kerja tim dan teknik motivasi sehingga karyawan melihat puas dengan pekerjaan mereka. Dan mampu digunakan untuk pengambangan strategi manajemen sdm yang kebih baik termasuk dalam hal rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja

2. **Manfaat Teoritis**

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap *literature* manajemen sumber daya manusia khususnya mempunyai hubungan antara kerja tim, motivasi, dan kepuasan kerja dan juga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya