BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana pengaruh kerja tim dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Venezia Footwear. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, beberapa kesimpulan penting dapat ditarik sebagai berikut:

1. Kerja tim terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kerja sama antar anggota tim di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Ini disebabkan karena kerja tim memfasilitasi koordinasi, distribusi tugas yang efisien, dan dukungan psikologis antar anggota. Di PT Venezia Footwear, kerja tim menjadi aspek vital dalam lini produksi karena pekerjaan dilakukan secara berantai dan memerlukan sinergi antar bagian. Ketika kerja tim terjalin dengan baik, beban kerja terasa lebih ringan dan pencapaian target menjadi lebih realistis.
2. Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang dimaksud di sini mencakup motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan ekstrinsik (dorongan dari luar seperti insentif, promosi, atau pengakuan). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa termotivasi akan memiliki energi dan semangat yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka juga akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan inisiatif lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak dimotivasi. Dalam konteks PT Venezia Footwear, hal ini terlihat dari karyawan

yang memiliki motivasi tinggi, mereka lebih disiplin dan produktif.

3. Penelitian ini membuktikan bahwa kerja tim juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diterima, didengarkan, dan dihargai dalam tim cenderung merasa puas dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kepuasan ini lahir dari hubungan sosial yang harmonis, kejelasan peran, dan rasa memiliki terhadap tim dan perusahaan. Di PT Venezia Footwear, kepuasan ini penting untuk mempertahankan kestabilan tenaga kerja, khususnya karena sebagian besar karyawan bekerja di bagian produksi yang padat tekanan.
4. Motivasi ternyata juga sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa kebutuhan mereka dipenuhi oleh perusahaan, baik kebutuhan finansial, keamanan kerja, hubungan sosial, maupun aktualisasi diri, akan merasa puas dan lebih betah bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Maslow dan Herzberg yang menempatkan motivasi sebagai pondasi utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Tanpa motivasi, meskipun lingkungan kerja mendukung, karyawan tetap tidak akan merasa puas.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel perantara (intervening) yang signifikan antara kerja tim dan kinerja. Artinya, kerja tim memang berdampak langsung pada kinerja, namun juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan tim kerjanya, maka kepuasan tersebut mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal. Dengan kata lain, kepuasan kerja memperkuat efek kerja tim terhadap kinerja.
6. Efek serupa juga ditemukan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja melalui kepuasan kerja. Motivasi yang baik menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan ini kemudian mendorong peningkatan kinerja. Jadi,

motivasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui kepuasan kerja. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk mencapai kinerja tinggi, tidak cukup hanya memotivasi karyawan, namun juga memastikan bahwa motivasi itu berbuah pada kepuasan kerja yang nyata.

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan di PT Venezia Footwear. Penelitian yang menunjukkan nilai pengujian statistik yang signifikan mendukung hubungan ini

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kerja tim dan motivasi adalah dua pilar penting dalam membangun kinerja yang kuat. Namun, efek penuh dari kedua variabel ini baru dapat tercapai secara optimal ketika kepuasan kerja ikut diperhatikan sebagai jembatan psikologis antara upaya manajerial dan hasil kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh manajemen PT Venezia Footwear, maupun oleh perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa.

1. Membangun dan memperkuat kerja tim secara sistematis

   Manajemen disarankan untuk memperkuat sistem kerja tim melalui pelatihan komunikasi tim, manajemen konflik, dan pembagian peran yang adil. Pelatihan ini dapat dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi. Selain itu, budaya kerja berbasis kolaborasi perlu ditanamkan sejak proses rekrutmen agar karyawan baru terbiasa dengan lingkungan kerja yang menekankan kerja sama tim.

2. Meningkatkan motivasi kerja melalui pendekatan yang menyeluruh

   Sistem penghargaan dan pengakuan harus lebih diperkuat. Pemberian bonus, tunjangan kinerja, atau sekadar ucapan terima kasih dari atasan bisa menjadi pemicu semangat yang luar biasa bagi sebagian besar karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan jalur karier yang jelas agar karyawan merasa ada arah dalam pengembangan dirinya.

3. Menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja

   Kepuasan kerja tidak hanya lahir dari gaji atau fasilitas, tetapi juga dari suasana kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang sehat, minim konflik, dan mendukung keseimbangan kerja–kehidupan pribadi. Hubungan antara atasan dan

bawahan juga harus didasarkan pada kepercayaan dan keterbukaan, agar karyawan merasa nyaman dalam menyampaikan keluhan atau ide.

4. Melakukan evaluasi rutin terhadap faktor-faktor psikologis karyawan

Manajemen perlu secara rutin melakukan survei kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Hal ini penting untuk mendeteksi masalah lebih dini dan merancang intervensi yang tepat. Penilaian ini bisa dilakukan dua kali dalam setahun, dilengkapi dengan diskusi kelompok atau wawancara mendalam untuk menggali lebih lanjut kondisi di lapangan.

5. Mengintegrasikan hasil penelitian ini dalam kebijakan SDM

Temuan dari penelitian ini sebaiknya dijadikan dasar dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rekrutmen, pengembangan tim, penyusunan program motivasi, serta pengukuran kinerja. Kebijakan yang berbasis data dan temuan lapangan cenderung lebih efektif dan berkelanjutan dibandingkan kebijakan yang dibuat berdasarkan asumsi semata.