

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur sepatu yang merupakan salah satu sektor strategis dalam perekonomian Indonesia. Industri sepatu termasuk dalam kategori industri padat karya yang memiliki kontribusi besar dalam penyerapan tenaga kerja serta peningkatan ekspor nasional. Dalam beberapa tahun terakhir, industri ini menunjukkan perkembangan yang dinamis seiring meningkatnya permintaan pasar global terhadap produk alas kaki, baik untuk kebutuhan dinamis gaya hidup maupun aktivitas sehari-hari. Indonesia menjadi salah satu produsen sepatu yang cukup diperhitungkan di pasar internasional karena didukung oleh ketersediaan tenaga kerja, biaya produksi yang relative kompetitif, serta kawasan industri yang berkembang, khususnya di wilayah Jawa Timur. Namun, dibalik peluang tersebut, industri sepatu juga menghadapi tantangan berupa tuntutan kualitas tinggi, efisiensi produksi, serta adaptasi terhadap perubahan tren global yang semakin cepat (I. Rahmawati et al., 2024).

Fenomena umum yang terjadi dalam industri sepatu berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, di mana perusahaan sering menghadapi permasalahan seperti tingkat kejenuhan kerja yang tinggi, tekanan target produksi, serta kondisi kerja yang cenderung monoton dan berulang. Aktivitas produksi yang terstandarisasi menuntut karyawan untuk bekerja secara konsisten dalam jangka waktu yang panjang, sehingga berpotensi menimbulkan penurunan semangat kerja

apabila tidak didukung dengan manajemen yang baik. Selain itu, dinamika hubungan kerja antar karyawan juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menjaga koordinasi dan kerja sama tim yang efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor manusia menjadi elemen penting dalam keberhasilan operasional Perusahaan manufaktur sepatu (Peter Rajagukguk, 2021)

Dampak dari fenomena tersebut dapat terlihat dari menurunnya komitmen organisasi, meningkatnya tingkat absensi dan turnover, serta berkurangnya kualitas hasil produksi. Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga pada keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan. Tingginya turnover, misalnya dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengganggu stabilitas proses produksi. Selain itu, rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat menghambat pencapaian target produksi dan menurunkan daya saing perusahaan di pasar global. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan secara lebih komprehensif.

Dalam konteks tersebut, lingkungan kerja, kerja tim, dan motivasi kerja menjadi tiga faktor penting yang sering dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kerja tim yang efektif dapat memperlancar proses produksi serta meningkatkan rasa kebersamaan dalam organisasi. Sementara itu, motivasi kerja berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan, karena

mampu meningkatkan koordinasi, komunikasi dan efektivitas dalam organisasi (Riyadi & Auliya, 2021). Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa kerja tim dan komitmen organisasi secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan keterlibatan dan kerja sama antar individu dalam organisasi (Arifin, 2024).

Fenomena lapangan yang berkembang di CV MJC Indonesia menunjukkan bahwa proses produksi sepatu dijalankan dalam ritme kerja yang tinggi dengan tuntutan konsistensi output setiap hari. Karyawan lini produksi dihadapkan pada kondisi kerja yang relative monoton, kebisingan mesin, suhu ruang kerja yang cenderung panas, serta keterbatasan ruang gerak akibat padatnya tata letak fasilitas produksi. Selain itu, dari aspek nonfisik pola komunikasi kerja yang cenderung berorientasi pada target produksi, perbedaan ritme kerja antara anggota tim, serta koordinasi antar shift yang belum selalu berjalan optimal menjadi fenomena yang sering dijumpai dilapangan. Dalam konteks kerja tim, proses produksi yang saling bergantung antar bagian menuntut kolaborasi yang kuat, namun perbedaan tingkat keterampilan dan pemahaman terhadap target kerja berpotensi menimbulkan ketegangan kerja dan melemahkan kohesi tim apabila tidak dikelola secara efektif. Selain itu, struktur tim yang formal belum tentu secara otomatis membentuk komitmen organisasi yang kuat. Dalam praktiknya masih ditemukan kondisi dimana karyawan tetap bekerja memenuhi tuntutan operasional, tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan kerja tim dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta kerja tim yang harmonis dapat meningkatkan dorongan internal karyawan untuk berkerja

lebih optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerja tim di perusahaan manufaktur sepatu memiliki kompleksitas yang tinggi dan memerlukan perhatian serius dari manajemen. Motivasi kerja dapat juga berperan mendorong individu untuk terus bekerja dengan semangat dan berkolaborasi sepenuhnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.(Ardana & Rizqi, 2024)

Dampak dari fenomena tersebut terlihat pada kondisi psikologis dan sikap karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman secara fisik maupun nonfisik berpotensi menurunkan konsentrasi dan semangat kerja karyawan dalam jangka Panjang. Di lapangan, lingkungan kerja yang kurang tertata atau kurang mendukung seringkali menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan semangat kerja, dan melemahkan motivasi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan berdampak pada komitmen organisasi karyawan (Yudiningtyas & Winarko, 2024). Karyawan yang bekerja dalam tekanan target tinggi dan komunikasi yang kurang suportif cenderung mengalami kejenuhan kerja, sehingga motivasi kerja menjadi fluktuatif. Disisi lain, kerja tim yang kurang harmonis dapat menurunkan rasa kebersamaan dan dukungan sosial ditempat kerja, yang berdampak pada melemahnya keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini secara bertahap dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat terbentuknya komitmen organisasi yang kuat, karena karyawan tidak sepenuhnya merasakan keterkaitan emosional dengan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, kerja tim merupakan elemen kunci dalam keberhasilan proses produksi di perusahaan manufaktur sepatu. Setiap tahapan produksi saling bergantung satu sama lain, sehingga keberhasilan kerja tidak dapat

dicapai secara individual, melainkan melalui koordinasi dan kolaborasi tim yang efektif. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa perbedaan ritme kerja antara anggota tim, keterbatasan komunikasi antar shift, serta tekanan target produksi dapat memengaruhi kualitas kerja tim. Apabila kerja tim tidak berjalan secara optimal, kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahan produksi, konflik internal, serta menurunnya rasa kebersamaan diantara karyawan. Sebaliknya, kerja tim merupakan strategi yang sangat penting untuk kelancaran proses produksi dan operasional organisasi karena dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan rasa tanggung jawab untuk bekerja Bersama dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Dewi et al., 2022)

Selain lingkungan kerja dan kerja tim, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam membentuk komitmen organisasi karyawan. Pada perusahaan manufaktur seperti CV MJC Indonesia, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya upah, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, penghargaan dari perusahaan, serta kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan kondisi di lapangan, ritme produksi yang tinggi, pekerjaan yang dilakukan secara berulang, serta tuntutan untuk mencapai target setiap hari berpotensi menyebabkan motivasi kerja karyawan mengalami perubahan. Pada kondisi tertentu, karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar, namun semangat dan antusiasme dalam bekerja cenderung menurun akibat rutinitas yang monoton dan tingginya tekanan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut tidak mendapat perhatian dari perusahaan, motivasi kerja dapat terus menurun sehingga memengaruhi kedisiplinan, produktivitas, kualitas kerja, serta kemauan karyawan untuk memberikan

kontribusi lebih bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun kerja sama tim yang harmonis, serta memberikan apresiasi atas kinerja karyawan, maka motivasi kerja akan meningkat. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan kerja tim terhadap terbentuknya komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Zefan Ahmad Ardana, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat kerja, keterlibatan karyawan, dan komitmen terhadap organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya diharapkan mampu mendorong terbentuknya komitmen organisasi yang kuat pada karyawan CV MJC Indonesia. Dalam perusahaan manufaktur sepatu yang menerapkan sistem produksi massal, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena kelancaran proses produksi sangat bergantung pada kedisiplinan, tanggung jawab, dan konsistensi setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan kondisi di lapangan, karyawan dihadapkan pada target produksi harian, ritme kerja yang cepat, serta proses kerja yang saling bergantung antarbagian. Kondisi tersebut menuntut setiap karyawan tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kesediaan untuk bekerja sama, mematuhi aturan perusahaan, dan tetap bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Namun, apabila lingkungan kerja kurang mendukung, kerja tim belum berjalan secara optimal, dan motivasi kerja cenderung menurun, maka keterikatan karyawan terhadap perusahaan juga berpotensi melemah. Hal ini dapat

ditunjukkan melalui berkurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, rendahnya inisiatif dalam bekerja, menurunnya kepedulian terhadap kualitas hasil produksi, serta munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi tersebut tentu dapat memengaruhi stabilitas operasional perusahaan karena proses produksi di CV MJC Indonesia membutuhkan koordinasi yang baik dan kesinambungan tenaga kerja pada setiap tahapan produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat komitmen organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun kerja tim yang solid, serta meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi target produksi, tetapi juga memiliki loyalitas dan rasa tanggung jawab dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ameria & Rochaida, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

CV MJC Indonesia sebuah Perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 2017 yang beralamatkan di Dusun Pohgurih RT/RW 02/05, Balong Bubu, Sumolawang, Kec. Puri, Kab. Mojokerto. Awal berdiri dengan nama Mr Jay Colletion dengan sistem penjualan offline (Grosir). Pada awal 2019 Mr Jay Colletion berganti nama menjadi MJC Indonesia dan merubah sistem penjualan berbasis online (Market Place). Beroperasi dengan sistem produksi masal dan melibatkan 53 tenaga kerja dalam berbagai lini produksi.

Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika dikaitkan dengan kondisi aktual CV MJC Indonesia yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia

seiring dengan tuntutan pasar dan standar industri. Hal ini tercermin dari perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengembangan kompetensi karyawan, yang menunjukkan adanya kesadaran manajerial akan pentingnya lingkungan kerja dan kerja tim yang efektif. Namun demikian, Upaya tersebut memerlukan dukungan kajian empiris yang mampu menjelaskan faktor-faktor apa saja yang secara signifikan memengaruhi motivasi dan komitmen karyawan, agar kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan dapat lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di CV MJC Indonesia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola stres kerja secara efektif, serta mendistribusikan beban kerja secara adil demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada CV MJC Indonesia”** relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai kondisi sebenarnya di lapangan serta menjadi dasar pertimbangan perusahaan dalam melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia ?
2. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV MJC Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan CV MJC Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja, kerja tim, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di CV MJC Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kerja tim, dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya

manusia, terutama yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, kerja tim, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi:

- Referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya pada sektor industri manufaktur sepatu.
- Bahan pengayaan literatur akademik yang memberikan bukti empiris mengenai hubungan antar variabel dalam konteks organisasi paadat karya.
- Sarana untuk menguji dan mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan manajemen kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat bagi CV MJC Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen CV MJC Indonesia, antara lain :

- Sebagai bahan evaluasi dalam memahami kondisi nyata terkait lingkungan kerja, kerja tim, motivasi kerja, dan komitmen organisasi karyawan.
- Memberikan dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan strategis di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif.
- Membantu Perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja tim melalui perbaikan koordinasi, komunikasi, serta pengelolaan konflik kerja.
- Menjadi acuan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan guna memperkuay komitmen organisasi, sehingga dapat menekankan tingkan turnover dan meningkatkan produktivitas
- Mendukung upaya perusahaan dalam menjaga stabilitas operasional serta meningkatkan daya saing di industri manufaktur sepatu.

1.4.3 Manfaat Bagi Masyarakat Luas

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat bagi Masyarakat secara umum, antara lain :

- Memberikan wawasan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam dunia kerja, khususnya pada industry padat karya.
- Menjadis umber informasi bagi calon tenaga kerja mengenai kondisi lingkungan kerja di industri manufaktur, sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja.
- Memberikan kontribusi dalam mendorong Perusahaan-perusahaan lain untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, kerja tim, dan motivasi kerja.
- Mendukung terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis antara perusahaan dan tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan sosial sosial dan ekonomi Masyarakat.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka peneliti memberikan Batasan masalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup variabel penelitian dibatasi hanya pada :
 - Lingkungan kerja (sebagai variabel independent/X1)
 - Kerja tim (Sebagai variabel independent/X2)
 - Motivasi Kerja (sebagai variabel independent/X3)
 - Komitmen organisasi (sebagai variabel dependen/Y)

2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan CV MJC Indonesia, khususnya yang bekerja pada bagian produksi.
3. Lingkungan kerja yang diteliti mencakup aspek fisik (suhu, kebisingan, tata letak) dan nonfisik (hubungan kerja dan komunikasi).
4. Kerja tim dan motivasi kerja dibatasi pada aspek koordinasi, komunikasi, kerja sama, serta dorongan kerja karyawan dalam mencapai target produksi
5. Penelitian ini tidak membahas variabel lain diluar penelitian seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan.