

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia, sebagai salah satu negara dengan ekonomi terbesar di dunia dan anggota G20, tengah mengalami transformasi melalui Revolusi Industri 4.0. Perubahan ini mendorong dunia usaha untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif dalam pasar global yang dinamis (Sarman *et al.*, 2024). Dalam konteks ini, industri manufaktur berperan penting sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi nasional. Selain menghasilkan berbagai produk, sektor ini juga berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja yang luas dan beragam.

Industri manufaktur di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, yang mendefinisikannya sebagai kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi guna meningkatkan nilai tambah. Proses ini melibatkan tenaga kerja, peralatan, dan teknologi yang bekerja secara terintegrasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta sektor industri lainnya. Selain itu, industri manufaktur menjadi pendorong utama perekonomian nasional, dengan kontribusi 18,74% terhadap PDB pada triwulan III tahun 2023 (Kemenperin, 2023).

Industri manufaktur juga berkontribusi besar terhadap ekspor nasional, dengan nilai ekspor nonmigas Indonesia mencapai 248,826,2 juta USD pada 2024, jauh melampaui ekspor migas sebesar 15,876,7 juta USD (BPS, 2024). Peningkatan ekspor manufaktur mencerminkan adanya pergeseran struktur ekonomi dari

ketergantungan pada sektor primer seperti migas dan komoditas pertanian ke sektor industri yang memiliki nilai tambah lebih tinggi. Pemerintah mengembangkan *Making Indonesia 4.0*, yang menitikberatkan pada adopsi teknologi digital guna meningkatkan efisiensi produksi, memperluas pasar ekspor, dan mempercepat pertumbuhan manufaktur melalui penerapan teknologi canggih (Sarman *et al.*, 2024).

Pulau Jawa menjadi pusat utama industri manufaktur di Indonesia, didukung oleh investasi besar, khususnya Penanaman Modal Asing (PMA). Berdasarkan data dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), Pulau Jawa menerima PMA tertinggi, yang didorong oleh infrastruktur yang lebih maju, akses logistik yang efisien, serta ekosistem industri yang telah berkembang dengan baik (Laura *et al.*, 2023). Terdapat enam provinsi di Pulau Jawa, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Banten yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan sektor manufaktur.

Industri manufaktur di Pulau Jawa menghadapi tantangan dalam menjaga daya saing ekspor di tengah dinamika global. Penurunan nilai ekspor beberapa provinsi di Pulau Jawa mencerminkan tantangan nyata yang dihadapi sektor manufaktur dalam mempertahankan posisinya di pasar internasional. Berbagai permasalahan, baik dari lingkungan internal maupun eksternal, turut menghambat pelaku bisnis dalam mencapai kesuksesan (Sarman *et al.*, 2025). Salah satu faktor utama adalah fluktuasi permintaan global yang menciptakan ketidakpastian dalam rantai pasokan, sehingga berdampak langsung pada tingkat produksi dan strategi ekspor perusahaan (Liu *et al.*, 2020).

Data ekspor nonmigas berdasarkan provinsi asal barang di Pulau Jawa selama periode 2022 hingga 2023 disajikan dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi adanya penurunan nilai ekspor di beberapa provinsi di Pulau Jawa:

**Tabel 1. 1**  
**Nilai Ekspor Nonmigas Menurut Provinsi Asal Barang di Pulau Jawa pada Tahun 2022 dan 2023**

No.	Nama Provinsi	Nilai Ekspor Nonmigas (Ribu US\$)		Rasio Perubahan (%)
		2022	2023	
1.	Jawa Barat	38.222.274,3	36.276.520,7	-5,10
2.	Jawa Timur	23.763.403,4	21.565.406,5	-8,90
3.	Banten	13.926.249,4	11.937.450,7	-14,28
4.	DKI Jakarta	11.473.851,6	11.051.550,7	-3,68
5.	Jawa Tengah	11.180.656,5	9.867.132,6	-11,75
6.	Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)	581.629,4	472.245,8	-18,81

Sumber: <https://www.bps.go.id>, Diolah Peneliti Januari 2025.

Berdasarkan Tabel 1.1 nilai ekspor nonmigas menurut provinsi asal barang di Pulau Jawa pada tahun 2022 hingga 2023 diatas, dapat dilihat bahwa Jawa Barat merupakan provinsi dengan kontribusi ekspor terbesar. Dengan nilai ekspor sebesar 36.271.393,0 ribu USD pada tahun 2023, Jawa Barat menunjukkan posisi penting meskipun mengalami penurunan sebesar 5,10% dibandingkan tahun sebelumnya. Tren penurunan serupa juga terjadi di provinsi lain di Pulau Jawa. Meskipun Pulau Jawa masih menjadi pusat ekspor nonmigas nasional, tren penurunan ini menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi.

Jawa Barat telah lama menjadi pusat industri manufaktur terkemuka di Indonesia, dengan kontribusi yang besar terhadap ekspor nasional. Keunggulan ini didukung oleh keberadaan kawasan industri yang terencana dan terintegrasi.

Faktor-faktor seperti stabilitas kondisi geografis, kualitas pondasi tanah, serta rendahnya risiko bencana alam menjadikan kawasan ini ideal untuk aktivitas manufaktur (Saryulis Asnawi *et al.*, 2024). Selain itu, keberadaan pusat manufaktur besar di Bekasi, Karawang, Purwakarta, Bogor, Subang, serta Bandung dan sekitarnya memperkuat peran Jawa Barat sebagai motor utama ekspor nonmigas nasional.

Investasi dalam negeri dan asing juga memainkan peran krusial dalam memperkuat industri manufaktur di Jawa Barat. Pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan pro-bisnis, seperti insentif pajak, kemudahan perizinan, serta penyediaan fasilitas investasi yang menarik bagi investor (Muryanto *et al.*, 2022). Keberlanjutan investasi ini mendorong ekspansi industri, peningkatan kapasitas produksi, serta adopsi teknologi manufaktur yang lebih efisien. Persaingan global yang semakin ketat menuntut peningkatan daya saing melalui inovasi dan efisiensi operasional agar sektor manufaktur tetap kompetitif.

Dukungan infrastruktur seperti keberadaan jaringan transportasi memungkinkan distribusi produk lebih efisien, menekan biaya logistik, mempercepat pengiriman, serta meningkatkan operasional industri manufaktur (Kurniawan & Ihsan, 2021). Struktur industri manufaktur di Jawa Barat didominasi oleh komoditas-komoditas unggulan yang berorientasi pada ekspor, seperti tekstil, elektronik, alas kaki, dan komponen otomotif, yang memiliki daya saing tinggi di pasar global. Berikut ini merupakan data mengenai volume dan nilai ekspor terbesar berdasarkan jenis komoditas di provinsi Jawa Barat pada tahun 2022 dan 2023:

**Tabel 1. 2**  
**10 Volume dan Nilai Ekspor Terbesar Menurut Jenis Komoditas di Provinsi Jawa Barat Pada Tahun 2022 dan 2023**

No.	Jenis Komoditas	Volume (Ton)		Nilai FOB (Ribu US\$)	
		2022	2023	2022	2023
1.	Kendaraan dan Bagiannya	786.391,50	776.506,28	6.833.832,29	7.585.116,38
2.	Mesin / Peralatan Listrik	230.155,55	225.993,24	5.227.248,98	4.870.239,14
3.	Mesin – mesin / Pesawat Mekanik	344.931,78	305.752,44	3.389.506,25	2.959.332,63
4.	Alas Kaki	130.143,85	118.245,94	2.860.635,26	2.488.753,15
5.	Barang – barang Rajutan	129.188,82	101.182,42	2.478.901,39	2.045.263,65
6.	Karet dan Barang dari Karet	381.484,21	362.039,82	1.651.997,25	1.648.034,71
7.	Pakaian Jadi Bukan Rajutan	54.997,44	45.812,63	1.528.559,91	1.294.577,66
8.	Kertas / Karton	1.320.431,59	1.453.004,65	1.192.181,64	1.085.720,31
9.	Serat Stafel Buatan	556.466,75	537.561,83	1.211.933,00	1.013.126,36
10.	Plastik dan Barang dari Plastik	315.959,16	337.683,26	790.910,62	718.932,68

Sumber: <https://jabar.bps.go.id> , Diolah Peneliti Januari 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hampir semua jenis komoditas ekspor mengalami penurunan nilai pada tahun 2023, kecuali komoditas kendaraan dan bagiannya. Nilai FOB kendaraan meningkat dari 6.833.832,29 ribu USD pada 2022 menjadi 7.585.116,38 ribu USD pada 2023, yang mencerminkan bahwa sektor ini mampu beradaptasi lebih baik terhadap tantangan pasar global. Salah satu

komoditas dengan penurunan signifikan adalah alas kaki, di mana volume ekspor turun dari 130.143,85 ton pada 2022 menjadi 118.245,94 ton pada 2023, dengan nilai FOB yang menurun dari 2.860.635,26 ribu USD menjadi 2.488.753,15 ribu USD. Penurunan ini mencerminkan tantangan industri alas kaki dalam menghadapi persaingan global serta fluktuasi permintaan pasar internasional.

Industri alas kaki di Indonesia memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, baik dari segi produksi domestik maupun ekspor. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), alas kaki didefinisikan sebagai barang yang dikenakan pada kaki untuk melindungi atau menutupinya. Jawa Barat menjadi salah satu pusat utama industri alas kaki di Indonesia. Produk alas kaki dari wilayah ini mencakup sepatu olahraga, sepatu kasual, sepatu kulit, sandal, dan sepatu keselamatan kerja, yang telah berhasil menembus berbagai pasar internasional, termasuk Amerika Serikat, Jerman, Jepang, China, dan Belgia (Badan Pusat Statistik, 2023).

Persebaran industri alas kaki di Indonesia menunjukkan pola distribusi yang beragam, tergantung pada skala produksi dan kapasitas industri di setiap daerah. Menurut Balai Pengembangan Industri Persepatuan Indonesia (BPIPI), industri alas kaki skala kecil lebih banyak tersebar di Jawa Timur, sementara industri skala besar dan menengah terkonsentrasi di Jawa Barat. Jawa Barat menjadi tujuan investasi bagi banyak perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di sektor alas kaki, terutama dalam produksi alas kaki untuk merek-merek global seperti Nike. Berikut ini merupakan tabel yang berisi data industri besar alas kaki yang beroperasi di Jawa Barat:

**Tabel 1. 3**  
**Daftar 4 Industri Besar Alas Kaki di Provinsi Jawa Barat**

No.	Nama Perusahaan	Lokasi Operasi	Status Perusahaan	Klien Utama	Rating (1-5)
1.	PT. Shoetown Ligung Indonesia	Jl. Lanud Sukani No. 8, Kel. Buntu, Kec. Ligung, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45456	Penanaman Modal Asing (PMA) China	Nike, Adidas	4,6
2.	PT. Pou Yuen Indonesia	Jl Cianjur - Bandung KM. 7, Sukaluyu, Sukasirna, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43284	Penanaman Modal Asing (PMA) Taiwan	Nike, Adidas, Reebok	4,5
3.	PT. Pratama Abadi Industri	Jl. Raya Sukabumi – Cianjur No.Km 14, Desa Titisan, Kecamatan Sukalarang, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat, 43191	Penanaman Modal Asing (PMA) Korea	Nike	4,2
4.	PT. Feng Tay Indonesia Enterprises	Jl. Raya Banjaran Barat No.Km 14, RT.14,6/RW.6, Sukasari, Kec. Pameungpeuk, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40376	Penanaman Modal Asing (PMA) Taiwan	Nike	4,1

Sumber: <https://perusahaan.net> , Diolah Peneliti Februari 2025.

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa PT. Shoetown Ligung Indonesia memperoleh rating tertinggi dengan skor 4,6, sedangkan PT. Feng Tay Indonesia Enterprises memperoleh rating terendah dengan skor 4,1 pada daftar 4 industri alas kaki besar di Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Feng Tay Indonesia Enterprises sebagai objek kajian. Pemilihan ini didasarkan pada peringkat yang lebih rendah, yang dapat mengindikasikan adanya tantangan yang

dihadapi oleh karyawan. Tantangan tersebut berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Feng Tay Indonesia Enterprises merupakan bagian dari Feng Tay Enterprises Co., Ltd., sebuah perusahaan manufaktur sepatu atletik terkemuka yang didirikan pada tahun 1.971 di Taiwan dan menjadi salah satu pemasok utama merek global seperti Nike. PT. Feng Tay Indonesia Enterprises menyumbang sekitar 15% dari total kapasitas produksi perusahaan pusat. Sejak memulai operasinya di Indonesia pada tahun 1992, perusahaan ini terus berkembang pesat dan kini memiliki sekitar 16.000 karyawan. PT. Feng Tay Indonesia memiliki fasilitas produksi yang luas, mencakup area seluas 32 hektar dengan 57 bangunan serta akomodasi khusus untuk ekspatriat.

PT. Feng Tay Indonesia Enterprises, sebagai perusahaan manufaktur berskala besar, menghadapi berbagai tantangan dalam proses operasionalnya. Tantangan ini meliputi kebutuhan untuk menjaga efisiensi dan kualitas produksi di tengah permintaan pasar global yang terus meningkat. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. SDM tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas bisnis. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan produktivitas dan kinerja yang tinggi (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi dan menjadi dasar dalam mencapai tujuan yang

diharapkan (Sarman & Kartika, 2023). Ketika kinerja karyawan optimal, produktivitas perusahaan dapat meningkat, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kondisi kerja yang sama dalam mendukung kinerja mereka. Namun, jika kinerja karyawan menurun, maka produktivitas perusahaan juga akan terdampak, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pencapaian finansial dan operasional perusahaan.

Laporan tahunan 2023 Feng Tay Group menunjukkan bahwa laba bersih PT. Feng Tay Indonesia Enterprises mengalami penurunan sekitar 33%, dari 186,3 miliar NT\$ pada tahun 2022 menjadi 124,1 miliar NT\$ pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan adanya hambatan yang dihadapi oleh perusahaan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan ini adalah kinerja karyawan yang belum optimal. Tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan pada tahun 2024 semakin memperjelas tantangan yang dihadapi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises. Di bawah ini merupakan data target dan realisasi jumlah produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises pada Tahun 2024:

**Tabel 1. 4**  
**Data Target dan Realisasi Jumlah Produksi PT. Fengtay Indonesia Enterprises pada Tahun 2024**

No.	Bulan	Jumlah Produksi		Keterangan
		Target (Unit)	Realisasi (Unit)	
1.	Januari	402.558	412.163	Tercapai
2.	Februari	338.841	331.880	Tidak Tercapai
3.	Maret	295.049	291.882	Tidak Tercapai
4.	April	224.539	221.535	Tidak Tercapai

Tabel 1.4 (Lanjutan)

No.	Bulan	Jumlah Produksi		Keterangan
		Target (Unit)	Realisasi (Unit)	
5.	Mei	303.007	321.567	Tercapai
6.	Juni	324.152	325.123	Tercapai
7.	Juli	390.212	402.369	Tercapai
8.	Agustus	361.282	374.030	Tercapai
9.	September	327.878	332.594	Tercapai
10.	Oktober	369.714	399.055	Tercapai
11.	November	324.240	327.167	Tercapai
12.	Desember	353.501	347.430	Tidak Tercapai

Sumber: *Human Resource and Development*, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.4, data target dan realisasi jumlah produksi PT. Fengtay Indonesia Enterprises pada tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 12 bulan, terdapat 4 bulan di mana target produksi tidak tercapai, yaitu pada bulan Februari, Maret, April, dan Desember. Ketidaktercapaian ini dapat mengindikasikan adanya kendala dalam proses produksi, seperti masalah operasional, keterbatasan bahan baku, atau faktor tenaga kerja yang berpengaruh terhadap pencapaian target. Pada bulan April, target produksi sebesar 224.539 unit, namun realisasinya hanya mencapai 221.535 unit, yang menunjukkan selisih produksi yang cukup signifikan. Hal ini dapat berdampak pada pencapaian target tahunan secara keseluruhan.

Divisi produksi merupakan bagian inti yang sangat penting dalam perusahaan manufaktur karena berfungsi sebagai penggerak utama dalam proses penciptaan nilai dan produk. Efisiensi dalam divisi produksi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan (Ainung Anugrawati Sari *et al.*, 2024). Divisi ini bertanggung jawab atas seluruh proses pembuatan produk, mulai

dari perencanaan, pengolahan bahan baku, hingga menghasilkan barang jadi yang siap dipasarkan. Tabel berikut ini merupakan bagian-bagian dari divisi produksi di PT. Fengtay Indonesia Enterprises:

**Tabel 1. 5**  
**Daftar Bagian Divisi Produksi PT Feng Tay Indonesia Enterprises**  
**Tahun 2025**

No.	Bagian Divisi Produksi
1.	<i>Process Monitor</i>
2.	<i>GM Assistant</i>
3.	<i>Tooling</i>
4.	<i>Lean Manufacturing</i>
5.	<i>Factory Manufacturing Automation (FMA)</i>
6.	<i>Export</i>
7.	<i>Stitching Operations Technical Assembly Process (SOTAP)</i>
8.	<i>Shoe Outsole Laboratory &amp; Engineering (SOLE)</i>

Sumber: *Human Resource and Development, 2025.*

Tabel 1.5 menampilkan daftar bagian dalam divisi produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises pada tahun 2025, dengan setiap bagian memiliki peran strategis dalam memastikan efisiensi dan kualitas manufaktur. Salah satu bagian terpenting adalah *Stitching Operations Technical Assembly Process (SOTAP)*, yang bertanggung jawab dalam proses perakitan dan penjahitan sepatu. Tahapan ini memerlukan keterampilan tinggi, presisi, serta pemahaman mendalam terhadap standar produksi untuk memastikan setiap komponen terpasang dengan sempurna.

Keakuratan dalam proses SOTAP sangat menentukan kualitas akhir sepatu, karena kesalahan kecil dapat berdampak pada daya tahan, estetika, dan kenyamanan produk. Selain itu, bagian ini juga berperan dalam mengoptimalkan waktu produksi dan meminimalkan cacat produk, sehingga meningkatkan efisiensi manufaktur secara keseluruhan. Dengan fungsinya yang vital, SOTAP menjadi salah satu

elemen utama dalam rantai produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises, yang terus berinovasi demi menghadirkan alas kaki berkualitas tinggi dan kompetitif di pasar global.

PT. Feng Tay Indonesia Enterprises menerapkan sistem manajemen kinerja karyawan yang komprehensif. Sistem ini dirancang untuk menilai dan meningkatkan kinerja individu melalui serangkaian evaluasi yang objektif. Salah satu komponen utamanya adalah klasifikasi kinerja yang mengkategorikan hasil evaluasi ke dalam beberapa tingkatan. Setiap kategori memiliki rentang nilai dan deskripsi yang jelas, memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan lebih lanjut serta memberikan penghargaan yang sesuai bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Tabel berikut menggambarkan klasifikasi kinerja yang digunakan oleh PT. Feng Tay Indonesia Enterprises:

**Tabel 1. 6**  
**Klasifikasi Kinerja Karyawan PT. Feng Tay Indonesia Enterprises**

Klasifikasi	Rentang Nilai	Keterangan
A+	90 - 100	Sangat Baik Sekali
A	80 - 89	Sangat Baik
A-	70 - 79	Baik
B+	60 - 69	Cukup Baik
B	50 - 59	Cukup
B-	40 - 49	Kurang
C+	30 - 39	Kurang Baik
C	20 - 29	Buruk
C-	<19	Sangat Buruk

Sumber: *Human Resource and Development*, 2025.

Tabel 1.6 menunjukkan klasifikasi kinerja karyawan berdasarkan rentang nilai yang telah ditetapkan. Karyawan dengan nilai 90-100 dikategorikan sebagai sangat baik sekali, sementara rentang 80-89 masuk dalam kategori sangat baik.

Karyawan dengan nilai antara 60-79 masih berada dalam kategori baik dan cukup baik (B+ dan B-), sedangkan mereka yang memperoleh nilai di bawah 60 masuk dalam kategori kurang, kurang baik, buruk, atau sangat buruk. Sistem klasifikasi ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan dengan performa terbaik serta menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang masih berada di bawah standar.

Evaluasi kinerja tidak hanya berlaku bagi individu tetapi juga digunakan untuk menilai efektivitas tim dan divisi. Perusahaan dapat menganalisis hasil penilaian untuk membandingkan performa antar bagian serta menentukan area yang perlu ditingkatkan. Tabel selanjutnya menyajikan rekapitulasi rata-rata nilai kinerja dari berbagai bagian SOTAP dalam Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises, yang menjadi gambaran menyeluruh mengenai tingkat produktivitas masing-masing bagian serta dasar dalam pengambilan keputusan strategis.

**Tabel 1. 7**  
**Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan Bagian – Bagian SOTAP**  
**Pada Divisi Produksi PT. Fengtay Indonesia Enterprises**

No.	Bagian SOTAP	Nilai		Keterangan
		Angka Rata - Rata	Kategori	
1.	SOTAP NA	80,32	A	Sangat Baik
2.	SOTAP NB	67,1	B+	Cukup Baik
3.	SOTAP NC	70,44	A-	Baik
4.	SOTAP ND	76,84	A-	Baik

Sumber: *Human Resource and Development*, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat hasil rata rata dari setiap bagian sotap yang ada di divisi produksi. Dari hasil penilaian diatas, SOTAP NA mencatatkan nilai tertinggi dengan kategori A, menunjukkan performa yang sangat baik. Sementara itu, SOTAP NC dan SOTAP ND memperoleh kategori A- yang

menunjukkan kinerja baik namun masih memiliki ruang untuk perbaikan. Di antara keempat bagian yang dievaluasi, SOTAP NB memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 67,1, yang masuk dalam kategori B+. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun performanya masih berada dalam kategori baik, terdapat potensi untuk peningkatan lebih lanjut agar sejajar dengan bagian lainnya.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan di bagian SOTAP NB berdasarkan data sekunder yang menunjukkan tidak tercapainya target bulanan produksi serta penilaian kinerja yang kurang memuaskan. Pra-survey dan wawancara telah dilakukan dengan karyawan di bagian SOTAP NB melalui penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden yang mengisi kuesioner sesuai dengan kesediaan mereka. Adapun data hasil pra-survey mengenai kinerja karyawan bagian SOTAP NB sebagai berikut:

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Bagian SOTAP NB Divisi Produksi**  
**Pada PT. Feng Tay Indonesia Enterprises**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas	2	10	15	3	0	101	3,37
	Kuantitas	2	3	16	9	0	88	2,93
	Ketepatan Waktu	1	7	15	7	0	92	3,07
	Efektivitas	2	18	8	2	0	110	3,67
	Kemandirian	1	15	10	4	0	103	3,43
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,29
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.8, hasil pra-survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Skor rata-rata keseluruhan kinerja karyawan diperoleh sebesar 3,29, yang menunjukkan bahwa kinerja berada pada kategori cukup baik. Namun, terdapat dimensi dengan nilai di bawah rata-rata, yaitu kuantitas kerja dengan skor 2,93 dan ketepatan waktu dengan skor 3,07. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kendala dalam pencapaian jumlah produksi yang ditargetkan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan di bagian SOTAP NB, yang menyebutkan bahwa terdapat peningkatan target produksi secara berkala. Meskipun demikian, perusahaan tetap menawarkan bonus produksi yang tinggi bagi karyawan yang mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditentukan. Namun, kebijakan ini justru menjadi tantangan baru, di mana banyak karyawan mengalami kelelahan, sehingga berpotensi memperpanjang waktu penyelesaian tugas.

Permasalahan mengenai penurunan kinerja karyawan merupakan isu yang umum dihadapi oleh banyak perusahaan, sehingga manajemen perusahaan, terutama divisi *Human Resources* (HR), perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya untuk merumuskan kebijakan yang tepat. Evaluasi berbasis data menjadi langkah strategis dalam mengidentifikasi faktor organisasi yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan merujuk pada penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hoo *et al.* (2024) menemukan bahwa *employee engagement*, *self-efficacy*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Andhany Aprilia *et al.* (2024) menemukan bahwa pengembangan karier dan kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nurhasanah *et al.* (2022), etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan sebelumnya, penelitian ini melakukan pra-survey terhadap 30 responden di bagian SOTAP NB, divisi produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises. Pra-survey ini menggunakan 9 variabel yang telah dikaji dalam penelitian terdahulu. Hasil data yang diperoleh disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 9**  
**Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises**

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	12	10	7	1	0	123	4,1
		<i>Dedication</i>	5	14	11	0	0	109	3,63
		<i>Absorption</i>	11	11	8	0	0	123	4,1
<i>Skor Rata-Rata Employee Engagement</i>								3,94	
2.	Etika Kerja	Tanggung Jawab	3	20	7	0	0	116	3,87
		Kerja Positif	6	15	8	1	0	114	3,8
		Disiplin Kerja	12	11	7	0	0	125	4,17
		Tekun	6	15	9	0	0	117	3,9
		Pendidikan	6	16	8	0	0	118	3,93
<i>Skor Rata-Rata Etika Kerja</i>								3,93	
3.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	1	6	11	12	0	86	2,87

Tabel 1.9 (Lanjutan)

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
		Gaji	4	12	9	5	0	105	3,5
		Promosi	3	9	10	8	0	97	3,23
		Gaya Pengawasan	0	11	15	4	0	97	3,23
		Rekan Kerja	0	9	10	11	0	88	2,93
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,15	
4.	Budaya Organisasi	Orientasi Tim	13	12	5	0	0	128	4,27
		Orientasi Individu	7	15	8	0	0	119	3,97
		Perhatian Terhadap Detail	10	10	10	0	0	120	4
		Inovasi dan Pengambilan Risiko	9	16	5	0	0	124	4,13
		Stabilitas	4	20	6	0	0	118	3,93
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								4,06	
5.	Beban Kerja	Beban Waktu	9	11	10	0	0	119	3,97
		Beban Mental	6	19	5	0	0	121	4,03
		Beban Fisik	10	13	7	0	0	123	4,1
Skor Rata-Rata Beban Kerja								4,03	
6.	Self Efficacy	Generality	10	16	3	1	0	125	4,17
		Magnitude	11	8	11	0	0	120	4
		Stength	11	12	7	0	0	124	4,13
Skor Rata-Rata Self Efficacy								4,1	
7.	Organizational Citizenship Behavior	Altruism	3	12	14	1	0	107	3,57
		Conscientiousness	8	15	7	0	0	121	4,03
		Sportmanship	6	17	7	0	0	119	3,97
		Courtesy	10	17	3	0	0	127	4,23
		Civic Virtue	13	11	6	0	0	127	4,23
Skor Rata-Rata Organizational Citizenship Behavior								4,01	
8.	Pengembangan Karir	Pendidikan	3	17	10	0	0	113	3,77
		Pelatihan	8	16	6	0	0	122	4,07
		Mutasi	5	19	4	2	0	117	3,9
		Promosi Jabatan	5	22	2	1	0	121	4,03
		Masa Kerja	9	16	4	1	0	123	4,1
Skor Rata-Rata Pengembangan Karir								3,97	
9.	Perceived organizational support	Keadilan	2	10	14	4	0	100	3,33
		Dukungan Atasan	2	7	11	10	0	91	3,03
		Penghargaan Organisasi	2	10	12	6	0	98	3,27
		Kondisi Pekerjaan	1	8	16	5	0	95	3,17
Skor Rata-Rata Perceived organizational support								3,2	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata = Jumlah Skor: Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata: Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey, 2025.

Berdasarkan hasil Tabel 1.9, dapat dilihat bahwa variabel dengan skor rata-rata tinggi adalah beban kerja dengan skor 4,0. Skor ini menunjukkan bahwa

karyawan di bagian SOTAP NB PT. Feng Tay Indonesia Enterprises merasakan beban kerja yang berlebihan dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, terdapat dua variabel dengan skor rata-rata terendah, yaitu kepuasan kerja dengan skor 3,15 dan *perceived organizational support* dengan skor 3,2. Rendahnya kedua variabel ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari organisasi serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Kondisi ini dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena berkontribusi terhadap aktualisasi diri karyawan, komitmen, dedikasi, dan produktivitas dalam bekerja (Sarman *et al.*, 2023). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, kecemasan, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Laily *et al.*, 2023). Untuk memahami lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pada karyawan SOTAP NB, dapat dilihat pada Tabel 1.10 berikut ini:

**Tabel 1. 10**  
**Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Pada Karyawan SOTAP NB Divisi**  
**Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	1	6	11	12	0	86	2,87
	Gaji	4	12	9	5	0	105	3,5
	Promosi	3	9	10	8	0	97	3,23
	Gaya Pengawasan	0	11	15	4	0	97	3,23
	Rekan Kerja	0	9	10	11	0	88	2,93
Skor Rata – Rata Kepuasan Kerja								3,15

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey, 2025.

Tabel 1.10 menunjukkan bahwa dimensi dengan skor terendah adalah aspek pekerjaan (2,87) dan hubungan dengan rekan kerja (2,93), yang mencerminkan ketidakpuasan terhadap tugas yang dijalankan serta dinamika sosial di lingkungan kerja. Hasil ini diperkuat oleh wawancara dengan salah satu karyawan SOTAP NB, yang mengungkapkan bahwa jumlah tenaga kerja yang besar membatasi interaksi antar karyawan, sehingga sulit membangun komunikasi yang efektif dan rasa kebersamaan. Kondisi ini menyebabkan kesulitan dalam berkoordinasi terkait tugas yang harus diselesaikan sehingga mempengaruhi kelancaran serta efisiensi tim.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian SOTAP NB adalah beban kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang mereka hasilkan (Sulastri & Onsardi, 2020). Selain itu, peningkatan beban kerja akan menyebabkan stress yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Wahyuni *et al*, 2023). Analisis lebih lanjut mengenai beban kerja karyawan SOTAP NB dapat dilihat pada Tabel 1.11 berikut ini:

**Tabel 1. 11**  
**Hasil Prasurvey Beban Kerja Pada Karyawan SOTAP NB Divisi Produksi**  
**PT. Feng Tay Indonesia Enterprises**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Beban Kerja	Beban Mental	9	11	10	0	0	119	3,97
	Beban Waktu	6	19	5	0	0	121	4,03
	Beban Fisik	10	13	7	0	0	123	4,1
Skor Rata-Rata Beban Kerja								4,03

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.11, hasil menunjukkan bahwa dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah beban fisik sebesar 4,1. Hal ini menandakan bahwa pekerjaan di SOTAP NB menuntut daya tahan tubuh yang besar. Karyawan harus bekerja dalam posisi yang sama dalam waktu lama, sehingga berisiko kelelahan otot dan gangguan kesehatan. Hasil ini sejalan dengan hasil wawancara salah satu karyawan SOTAP NB, yang mengungkapkan bahwa standar produksi yang ketat mengharuskan mereka menjaga fokus dan kestabilan gerakan secara terus-menerus. Akibatnya, tekanan fisik yang dialami semakin meningkat, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan performa kerja karyawan.

Hasil prasurvey juga menunjukkan bahwa beban waktu menjadi dimensi kedua dengan skor di atas rata-rata, yaitu 4,03. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa terbebani dengan penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Pernyataan ini diperkuat oleh wawancara dengan salah satu karyawan SOTAP NB, yang mengungkapkan bahwa setiap pekerja dituntut untuk cepat menguasai tugas karena harus bekerja di bawah tekanan waktu dan target produksi yang ketat. Kondisi ini menambah tantangan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian SOTAP NB adalah *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi. Ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan, baik melalui kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, maupun perhatian dari atasan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Selain itu, dukungan organisasi yang tinggi dapat mengurangi stres akibat beban kerja

yang berlebihan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu uasan mereka dalam bekerja (Siagian *et al.*, 2024).

Analisis lebih lanjut mengenai permasalahan *perceived organizational support* (POS) pada SOTAP NB divisi produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises, dapat dilihat pada Tabel 1.12 berikut ini:

**Tabel 1. 12**  
**Hasil Prasurvey Perceived Organizational Support Pada Karyawan SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
<i>Perceived organizational support</i>	Keadilan	2	10	14	4	0	100	3,33
	Dukungan Atasan	2	7	11	10	0	91	3,03
	Penghargaan Organisasi	2	10	12	6	0	98	3,27
	Kondisi Pekerjaan	1	8	16	5	0	95	3,17
Skor Rata-Rata <i>Perceived organizational support</i>								3,2

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.12, terdapat 2 dimensi yang memiliki skor di bawah rata-rata yaitu dukungan atasan 3,03 dan kondisi pekerjaan 3,17. Skor rendah pada dukungan atasan menunjukkan kurangnya perhatian dan bimbingan dari atasan, sementara skor pada kondisi pekerjaan mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan dan sistem kerja yang ada. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan SOTAP NB mengungkapkan bahwa beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan arahan yang jelas serta minimnya komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini menyebabkan pembagian tugas yang tidak

merata, di mana beberapa departemen harus bekerja di luar *jobdesk* mereka, sementara tim tertentu terlalu diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menjadi tantangan bagi karyawan untuk melakukan kinerja secara optimal.

Memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) dan *perceived organizational support* (POS) tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat di bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises. Hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sementara POS berkontribusi positif dalam meningkatkan kedua variabel tersebut.

Sebagian besar studi berfokus pada industri manufaktur secara umum, tetapi penelitian yang secara spesifik menelaah sektor alas kaki, terutama di bagian produksi, masih terbatas. Padahal, sektor ini memiliki tantangan unik dengan tuntutan fisik dan tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik menganalisis hubungan antara beban kerja, POS, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Feng Tay Indonesia Enterprises. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan itu dengan mengeksplorasi faktor-faktor tersebut dalam konteks manufaktur sektor alas kaki.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fenomena yang terjadi di lapangan, serta teori dan hasil penelitian sebelumnya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“PENGARUH**

**BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BAGIAN SOTAP NB DIVISI PRODUKSI PT FENG TAY INDONESIA ENTERPRISES”.**

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk merumuskan serta menjelaskan permasalahan utama yang menjadi fokus kajian, sehingga dapat mempermudah proses penelitian dan analisis hasil. Penelitian ini menyoroti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dua faktor utama yang dianalisis dalam penelitian ini adalah beban kerja dan *perceived organizational support* (POS).

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan ruang lingkup permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
  - a. Karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai jumlah produksi yang ditargetkan.
  - b. Kelelahan akibat tekanan target produksi menyebabkan banyak karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja
  - a. Karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan tugas karena kurangnya kejelasan peran dan koordinasi yang efektif.
  - b. Jumlah tenaga kerja yang besar membatasi interaksi dan komunikasi antar karyawan.
3. Beban Kerja
  - a. Karyawan mengalami kelelahan fisik akibat posisi statis dan gerakan menjahit yang berulang sepanjang jam kerja.
  - b. Karyawan merasa terbebani karena tekanan waktu yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.
4. *Perceived Organizational Support* (POS)
  - a. Minimnya perhatian, bimbingan, dan komunikasi dari atasan membuat karyawan kesulitan dalam memahami dan menyelesaikan tugas dengan optimal.
  - b. Lingkungan dan sistem kerja yang kurang optimal membuat karyawan merasa tidak nyaman, termasuk pembagian tugas yang tidak merata.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan sesuai dengan judul yang telah di kemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Beban Kerja pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.

2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai *Perceived Organizational Support* pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
4. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
5. Seberapa besar pengaruh langsung Beban Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
6. Seberapa besar pengaruh langsung Beban Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
7. Seberapa besar pengaruh tidak langsung Beban Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan karyawan mengenai Beban Kerja pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
2. Tanggapan karyawan mengenai *Perceived Organizational Support* pada Bagian

- SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
3. Tanggapan karyawan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
  4. Tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
  5. Besarnya pengaruh langsung Beban Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
  6. Besarnya pengaruh langsung Beban Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.
  7. Besarnya pengaruh tidak langsung Beban Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Bagian SOTAP NB Divisi Produksi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka kegunaan penelitian dapat dilihat dari dua sisi yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Penjelasan lebih rinci mengenai masing-masing kegunaan disajikan sebagai berikut:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara beban kerja, *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam berbagai sektor, khususnya industri manufaktur sektor alas kaki.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun pihak-pihak yang dapat merasakan kegunaan dari penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini berperan sebagai sarana bagi peneliti untuk memperluas wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pengalaman langsung dalam mengaplikasikan teori ke dalam praktik.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi PT. Feng Tay Indonesia Enterprises dalam mengelola beban kerja serta

meningkatkan *perceived organizational support* (POS). Dengan adanya pemahaman yang lebih baik terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang lebih efektif.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat serta dapat menjadi referensi tambahan dalam mengkaji pengaruh beban kerja dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang relevan.