

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Meningkatnya interpenetrasi ekonomi dan saling ketergantungan pelaku-pelaku ekonomi menuntut organisasi untuk mendesain kembali dan memodifikasi strategi bersaingnya. Bisnis pada abad sekarang akan semakin banyak menghadapi tantangan karena konsumen lebih memandang kepada produk yang lebih *high-quality, low cost*, dan bisnis tersebut diatas juga harus lebih responsive terhadap perubahan yang sangat cepat. Pada banyak industri, perubahan sosial politik yang cepat akan meningkatkan jumlah dan kekuatan pesaing-pesaing yang muncul dan semakin berkembang.

Pesaing-pesaing baru ini semakin cakap dan lebih produktif karena manajer-manajer mereka lebih berpendidikan dan memiliki keahlian teknik serta perkembangan lintas teknologi dan informasi yang menjadikan mereka dengan cepat meng-akses cara-cara dan peralatan terkini. Kompleksitas dan tantangan yang dihadapi organisasi menuntut perusahaan untuk memiliki kinerja dengan budaya kerja kearah perbaikan berkelanjutan dan inovasi kerja yang tepat sehingga mampu bersaing dengan kompetitor, baik dari perusahaan nasional maupun bersaing dengan perusahaan multinasional

Usaha industri pembuatan produk alas kaki, diyakini memiliki peran yang penting dan strategis, ditinjau dari beberapa aspek, yaitu;

Pertama, jumlah industrinya yang cukup banyak dan mempengaruhi pertumbuhan sektor ekonomi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik dan Kementerian Perindustrian tahun 2021, jumlah industri alas kaki (kecil, menengah maupun besar) tercatat 18.687 unit usaha, terdiri dari 18.091 unit usaha skala kecil, 441 unit saha skala menengah, 155 unit usaha skala besar. Kedua, sebagai industri alas kaki adalah industri padat karya potensinya yang besar dalam penyerapan tenaga kerja. Sektor industri alas kaki telah menyerap menyerap tenaga kerja

sebanyak 795.000 orang pada tahun 2021. Ketiga, kontribusi industri alas kaki dalam pembentukan PDB cukup signifikan yakni sebesar Rp. 13,5 triliun dari total PDB. (Sumber data BPS 2022).

Sangat penting dicatat bahwa pengembangan industri alas kaki bukan sekedar masalah bantuan operasional atau fasilitas. Pengembangan tersebut harus bersifat strategis dan mempunyai dampak jangka panjang. Banyak hal yang perlu diperhatikan dalam mengatasi masalah pengembangan industri alas kaki, di antaranya;

- Pengembangan haruslah bersifat meningkatkan kemampuan dan produktivitas pada usaha pembuatan produk alas kaki, hal ini menunjuk pada perbaikan kualitas produk dan peningkatan kesempatan perluasan usaha;
- Masalah pengembangan industri alas kaki merupakan masalah kompleks pengembangan *entepreneurship*, yang menyangkut motivasi, komitmen, keterampilan dan perbaikan serta inovasi;
- Usaha pengembangan industri alas kaki jangan dijadikan alasan untuk mengurangi pertumbuhan produktivitas nasional, karena beban ekonomi kembali menjadi tanggungan masyarakat;

Tabel 1.1
Capaian Export Industri Alas Kaki di Indonesia

No	Tahun	Nilai Export	Negara Tujuan
1	2017	US\$ 4,91 miliar	USA, Australia, Uni Eropa, Jerman, Asia & Afrika
2	2018	USD 5,10 miliar	
3	2019	US\$ 4,40 miliar	
4	2020	US\$ 4,80 miliar	
5	2021	US\$ 5,28 miliar	

Sumber data BPS 2022

Berdasar capaian Export Industri Alsa Kaki di Inodnesia, terdapat peningkatan nilai export pada tahun 2021 mengalami kenaikan, hal ini menunjukkan bahwa industri alas kaki di Indonesia diminati oleh pasar dunia.

Dalam restrukturisasi industri nasional, industri alas kaki memiliki pengaruh yang penting karena:

- Industri alas kaki memberikan kontribusi bagi pertumbuhan lapangan kerja dengan kecepatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan besar padat modal, dan dalam jangka panjang Industri alas kaki dapat menyediakan porsi yang signifikan bagi lapangan kerja secara keseluruhan;
- Industri alas kaki menyediakan perekonomian dengan fleksibilitas yang lebih baik dalam menyediakan jasa dan pembuatan variasi barang kebutuhan konsumen;
- Industri alas kaki meningkatkan daya saing dari *marketplace* dan mencegah posisi monopolistik dari berbagai perusahaan besar dunia;
- Industri alas kaki bertindak sebagai tempat pengembangan kemampuan wirausaha dan inovasi, industri alas kaki memainkan peran penting penyediaan jasa bagi komunitas masyarakat dan, industri alas kaki memberikan kontribusi penting bagi program pengembangan regional;

Pengalaman di negara-negara berkembang menunjukkan bahwa industri alas kaki adalah sumber dari inovasi produksi dan teknologi, pertumbuhan wirausaha yang kreatif, dan inovatif, penciptaan tenaga kerja trampil dan fleksibilitas, proses produksi untuk menghadapi perubahan permintaan pasar yang semakin beragam segmentasinya dan semakin spesifik. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki, industri alas kaki tersebut sangat ditentukan oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah sumber daya manusia, penguasaan teknologi, akses ke informasi, pasar output, dan input. Dalam dasawarsa terakhir, perkembangan lingkungan bisnis yang sangat dinamis dipengaruhi oleh kemampuan SDM, baik perusahaan besar menengah, maupun perusahaan kecil. Perubahan teknologi dan variasi produk yang secara cepat adalah faktor yang dipengaruhi secara signifikan dari SDM yang *high skill*, sehingga

seringkali strategi unggulan yang dipilih sebelumnya tidak memadai lagi, jika tidak diimbangi dengan kemampuan SDM.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.

Tabel 1.2
Top Ten Pabrik - Produsen Sepatu Ekport di Indonesia

No	Nama Pabrik	Jumlah Karyawan	Lokasi Pabrik	Negara Asal Pemilik Pabrik
1	PT. Chingluh Indonesia	35,000	Tangerang	Taiwan
2	PT. Changshin Group	28,000	Garut & Karawang	Korea Selatan
3	PT. Pratama Abadi	25,000	Sukabumi, Garut & Tegal	Korea Selatan

4	PT. Taekwang Indonesia	24,000	Subang	Korea Selatan & Taiwan
5	PT. KMK Global Sport	15,000	Tangerang & Temanggung	Korea Selatan
6	PT. Pou Yen Indonesia	13,000	Cianjur	Taiwan
7	PT. Gold Star Indonesia (GSI)	10,000	Sukabumi	Korea Selatan & Taiwan
8	PT. Feng Tay	7,000	Bandung	Taiwan
9	PT Bintang Indokarya Gemilang (BIG)	5,000	Brebes	Taiwan
10	PT Sepatu Mas Idaman (Semasi)	4,000	Bogor	Taiwan

Sumber Data Kementerian Perindustrian 2022

Produsen industri alas kaki di Indonesia semakin berkembang seiring dengan banyaknya permintaan ekspor. Hal ini di ikuti dengan penambahan jumlah tenaga kerja pada industri padat karya, sehingga pemenuhan lapangan kerja semakin terjangkau oleh masyarakat dan perlu kesiapan SDM yang mumpuni untuk memenuhi standard dan kriteria sesuai persyaratan dari pemilik order (barang).

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk peningkatan kualitas SDM sehingga mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik semakin disadari oleh perusahaan, sehingga muncul istilah manajemen SDM yang bukan saja merupakan sekedar manajemen personel (*personnel management*), melainkan mencakup tujuan yang lebih luas, yaitu memandang manusia dengan segala keunikannya dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Pembinaan SDM (*human resource development*) akan dapat menumbuhkan *Sense of Belonging*, yaitu rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas, dan dedikasi kepada perusahaan, meningkatkan kerjasama tim, komunikasi antar bagian, dan hubungan antar manusia, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas

perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Apabila hal ini sudah disadari dan dihayati, serta rasa memiliki oleh seluruh SDM sudah tertanam dalam perusahaan, maka kondisi ini akan memberi semangat dan kekuatan yang dapat memberdayakan (*empower*) Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan misi perusahaan melalui kegiatan sehari-hari.

Budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Ada 3 (tiga) hal yang menjadi ciri-ciri dari budaya organisasi, yaitu (1) dipelajari, (2) dimiliki bersama, dan (3) diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*) SDM; makin kuat budaya organisasi, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perbaikan Berkelanjutan adalah perbaikan proses secara terus-menerus untuk selalu meningkatkan mutu dan produktivitas out-put. Perbaikan berkelanjutan disebut juga *Kaizen*. Perbaikan dan penyempurnaan setiap saat selalu diperlukan, hal ini berdasarkan arti dari *Kaizen* itu sendiri yaitu perbaikan dan penyempurnaan terus-menerus dan berkesinambungan

Oleh karena itu pemilihan dan penentuan perbaikan berkelanjutan dan inovasi diperlukan bagi perusahaan yang lebih kompetitif. Faktor-faktor keunggulan kompetitif yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk dapat bersaing di pasar dunia terutama adalah Penguasaan teknologi, sumber daya manusia (pekerja, manajer) dengan kualitas dan memiliki etos kerja, kreativitas, perbaikan berkelanjutan, inovasi dan motivasi tinggi; tingkat efisiensi

dan produktivitas yang tinggi dalam proses produksi; kualitas serta mutu yang baik dari barang yang dihasilkan, sistem manajemen dan struktur organisasi yang baik; tingkat entrepreneurship yang tinggi, yakni seorang pengusaha yang sangat inovatif, kreatif serta memiliki visi yang luas mengenai produknya dan lingkungan sekitar usahanya (ekonomi, sosial, politik, dan lain-lain) dan bagaimana cara yang tepat (efektif dan efisien) dalam menghadapi persaingan yang ketat dipasar global.

Pentingnya sumber daya dan kemampuan dalam mengembangkan keunggulan bersaing dari perusahaan. Perbaikan berkelanjutan dan Inovasi kerja adalah satu kunci yang mengarah pada keunggulan kompetitif, oleh karena itu Perbaikan berkelanjutan dan inovasi, hubungannya dengan sumber daya dan kemampuan organisasi memerlukan penelitian lebih lanjut.

Perbaikan Berkelanjutan adalah proses yang penting dalam rangka mengatasi berbagai aktivitas-aktivitas kritis dari perusahaan serta menghadapi keadaan masa depan yang cenderung tidak pasti dan sulit diperkirakan. Dengan perbaikan berkelanjutan dan inovasi berarti perusahaan berusaha menggali lebih dalam potensi untuk memaksimalkan hasil akhir yang ingin di capai dan sekaligus mengembangkan kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang sangat cepat

Inovasi kerja adalah faktor yang paling penting dalam industri, baik industri kecil, menengah maupun sedang, terutama untuk meningkatkan keandalan operasional. Jenis inovasi kerja yang berbeda memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang berbeda pula dan mempunyai dampak berbeda pada hubungan antar pelanggan dan kompetitor perusahaan. Pengembangan sektor industri adalah prioritas pembangunan ekonomi yang utama tanpa mengesampingkan pengembangan sektor lain. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang perlu mendapat perhatian dalam segala kegiatan. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia secara berkesinambungan.

Disisi lain perusahaan tidak dapat mengoperasikan kegiatannya tanpa ada sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki teknologi canggih harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya sehingga sasaran yang ingin capai dapat terwujud dengan maksimal sesuai tujuan perusahaan (*the right man the right place*). Sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan organisasi karena manusia sebagai perancang, pelaku dan penentu keputusan tercapainya target perusahaan. Peran aktif karyawan perusahaan dapat mempercepat terpenuhinya segala aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang melibatkan beberapa orang yang bekerja untuk meraih suatu tujuan. Oleh sebab itu, sangat penting suatu kerjasama yang sama-sama diuntungkan antar satu dengan yang lainnya agar tujuan tersebut tercapai. Sumber daya manusia adalah pelaksana dari semua tingkatan rencana sampai dengan mengevaluasi yang ahli dalam meningkatkan sumber daya—sumber daya lainnya dalam organisasi atau perusahaan. jika diperhatikan, sumber daya manusia (karyawan) penting didalam organisasi, maka karyawan diharuskan untuk lebih serius terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang lebih kompetitif dan bertalenta sesuai perkembangan industri 4.0, masih ada beberapa halangan yang harus diatasi, sehingga masalah tersebut dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kendala tersebut antara lain terkait budaya kerja dalam organisasi yang perlu diperbaiki secara terus menerus adalah sebagai berikut:

- Masih rendahnya kesadaran karyawan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan pada setiap bidang pekerjaannya;
- Kurangnya kompetensi dan pengalaman karyawan untuk membuat inovasi kerja di lingkungan kerja masing-masing;

- Rendahnya keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang bersifat orientasi pada target, berakibat hasilnya belum memuaskan dan berakibat pencapaian produktivitas tidak tercapai maksimal;
- Masalah absensi, ketidakhadiran saat bekerja, jam masuk kerja, jam keluar kerja, dan tuntutan yang berlaku untuk kehadiran masih di langgar oleh karyawan;
- Rendahnya pengetahuan karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan;
- Rendahnya kenyamanan lingkungan kerja karyawan saat bekerja sehingga menurunkan kegairahan kerja pada karyawan;
- Lingkungan kerja yang membuat tidak nyaman dan kurangnya kepuasan dalam bekerja adalah salah satu berkurangnya semangat kerja karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun;
- Masih tinggi nya pelanggaran *indisipliner* pada jam kerja;
- Semangat kerja yang menurun akibat ketidakcocokan dengan pemimpinnya;
- Terdapat karyawan yang masih pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja;
- Masih ada karyawan yang masih belum berani mengambil keputusan atau tantangan yang baru untuk perbaikan berkelanjutan di tempat kerjanya serta inovasi ditempat kerja masing-masing;
- Masih ditemukan beberapa karyawan belum memiliki rasa hormat terhadap pimpinan serta rekan kerja dalam satu manajemen perusahaan serta beberapa karyawan yang belum kuat rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan; Hal ini juga akan menghambat kerjasama antar karyawan dan pencapaian tujuan organisasi serta inovasi di area kerja;
- Faktor lain yang juga berperan penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja;
- Permasalahan disiplin kerja yaitu karyawan masih ada yang datang terlambat atau terlambat absen, saat mengerjakan pekerjaan selalu terlambat dan tidak sesuai target yang

ditetapkan oleh perusahaan dan tidak memperhatikan aturan-aturan S.O.P (*Standard Operation Procedure*) yang ditentukan;

- Semangat kerja yang menurun dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika semangat kerja yang dimiliki seseorang karyawan tinggi, tentu akan memiliki sikap yang positif seperti kesetiaan, kesenangan, kebanggaan, ketaatan, dan kerja sama dalam kewajiban;

PT. Changshin Reksa Jaya adalah salah satu perusahaan PMA dari Korea Selatan yang didirikan sejak tahun 2014, yang memproduksi berbagai macam model sepatu merek NIKE dengan lokasi pabrik di Garut dan Karawang – Jawa Barat, dalam perkembangannya perusahaan ini maju cukup pesat dan bertambahnya permintaan akan produk sepatu yang dihasilkan. Pemasaran produknya sudah menembus pasar internasional seperti negara-negara di Asia, Eropa dan Amerika, Afrika dan Australia. Pada tahun sebelumnya (Tahun 2021), PT. Changshin Reksa Jaya mengalami penurunan keuntungan perusahaan, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, peneliti menemukan beberapa permasalahan pada perusahaan berdasar hasil capaian PT. Changshin Reksa Jaya dibawah ini. :

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja PT. Changshin Reksa Jaya 2021

No	Tolak Ukur (<i>References</i>)	Rencana Target	Hasil	%	
1	Tingkat Produktivitas	2,907,871 pasang sepatu	2,600,211 pasang sepatu	89,42%	
2	Kualitas Produk	100%	2,600,211 pasang sepatu	89,42%	
3	Kuantitas Produk	2,907,871 pasang sepatu	2,907,871 pasang sepatu	100%	
4	Kegiatan Inovasi	25	17	68%	
5	Tingkat Disiplin	100%	95%	95%	
Fokus pada pembuat produk pintar					
	1	2	3	4	5
6	a. Kesiapan Produk	100%	99,9%	99,9%	
	b. Zero - Kelebihan Material, Proses & Hasil Produksi	0%	1%	1%	

	c. Zero - Rework (Pengerjaan Ulang)	0%	3%	3%
	Pertumbuhan Keuntungan Perusahaan			
	a. <i>Minimize Biaya Material</i>	1%	2%	2%
7	b. <i>Fokus pada Total Biaya Manajemen</i>	100%	98%	98%
	c. Hasil Produksi per Hari	100%	100%	100%
	d. Hasil Produksi Per Jam	100%	100%	100%
	Ketepatan Waktu Pembuatan Produk			
8	a. Pengaturan & Keseimbangan	100%	98%	98%
	b. Perbaikan Berkelanjutan	100%	90%	90%
	c. <i>Up Stream Management</i>	100%	98%	98%
9	Komunikasi dan Kerjasama	100%	98%	98%
10	Pengendalian Data Manajemen	100%	98%	98%
11	<i>Lean Manufacturing</i>	100%	97%	97%

Sumber data PT. Changshin reksa Jaya Tahun 2021

Berdasar tabel capaian pada tabel 1.3, peneliti menemukan beberapa hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Capaian produktivitas dan kualitas produk masing-masing 89,42%, sekalipun pencapaian target hasil produksi telah terpenuhi hasilnya sebesar 100% tercapai. Menurunnya hasil produktivitas dan kualitas produk salah satu penyebabnya adalah budaya kerja disiplin karyawan menurun dengan pencapaian sebesar 95%. Demikian pula kegiatan inovasi kerja yang ikut mempengaruhi produktivitas, kualitas dan *profit* perusahaan, dengan pencapaian kegiatan inovasi kerja tidak sesuai rencana kerja, capaian inovasi kerja menurun sebesar 68%. Dengan metode perbaikan berkelanjutan terhadap kinerja perusahaan diharapkan dapat mendukung dan menaikkan keuntungan perusahaan, namun pada tahun 2021 belum mencapai target yang di harapkan, Tindakan perbaikan berkelanjutan hanya dicapai sebesar 90% sehingga untuk menjadi budaya kerja dalam meningkatkan / pertumbuhan keuntungan perusahaan secara menyeluruh ikut mempengaruhi menurunnya *performance* kinerja perusahaan.

Untuk mencapai pertumbuhan keuntungan maksimal, tentunya diperlukan kinerja yang tinggi dan budaya organisasi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat memberikan dorongan yang luar

biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan operasional perusahaan industri alas kaki menjadi landasan dasar untuk menetapkan penelitian ini, sehingga penelitian berfokus pada 3 (tiga) aspek yaitu budaya kerja, perbaikan berkelanjutan dan inovasi kerja. Penelitian ini masih jarang dilakukan oleh peneliti lainnya dan berdasar latar belakang diatas, kami tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih mendalam lagi, sehingga diperoleh judul penelitian “Peran Budaya Kerja dalam memediasi pengaruh Perbaikan Berkelanjutan dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Alas Kaki PT. Changshin reksa Jaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka perlu dikaji sampai sejauh manakah peran budaya kerja dalam memediasi pengaruh perbaikan berkelanjutan dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan industri alas kaki.dan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut;

1. Bagaimana Peran Budaya Kerja Perusahaan, Perbaikan Berkelanjutan, dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya;
2. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja Perusahaan, Perbaikan Berkelanjutan dan Inovasi kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Changshin Reksa Jaya;

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tuujuan menganalisis peran budaya kerja perusahaan dalam memediasi pengaruh perbaikan berkelanjutan dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri alas kaki di PT. Changshin Reksa Jaya sebagai berikut;

1. Peran Budaya Kerja Perusahaan, Perbaikan Berkelanjutan, Inovasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya;
2. Pengaruh secara parsial dan simultan Budaya Kerja Perusahaan, Perbaikan Berkelanjutan dan Inovasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Changshin Reksa Jaya;

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh Budaya Kerja Perusahaan, Perbaikan Berkelanjutan, dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi terapan ilmu pengetahuan bagi:

1. Objek yang diteliti

Menjadi masukan untuk karyawan PT. Changshin Reksa Jaya dalam penerapan ke-ilmuan hasil penelitian

2. Lembaga

a. Memberikan tambahan informasi bagi industri alas kaki untuk penyusunan

kebijakan tentang pengembangan perbaikan berkelanjutan dan inovasi kerja sehingga mampu bersaing dengan industri alas kaki dari Negara lain dan mampu menghadapi persaingan yang ketat dipasar global;

b. Penelitian bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat membawa perubahan yang signifikan melalui perbaikan berkelanjutan dan inovasi kerja yang dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan industri alas kaki;

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada tenaga karyawan PT. Changshin Reksa Jaya yang berlokasi di Garut Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, terhitung mulai bulan Mei 2022 sampai dengan bulan November 2022