

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Local brand umumnya bergerak di industri fashion dengan menawarkan berbagai konsep. Local brand hadir sebagai alternatif pilihan atas derasnya arus globalisasi yang memudahkan pelanggan mengakses *brand-brand* dari luar negeri yang mendunia. Industri *local brand* kini banyak diminati seiring dengan maraknya upaya negara dan kelompok-kelompok tertentu dalam meningkatkan semangat dan kesadaran atas pentingnya mendahulukan local brand, Hal ini pun membuat produsen lokal mulai membuka usaha tas, seperti salah satu brand lokal asal Bandung dengan nama Visval. Didirikan oleh M. Sholihin sejak tahun 2014, Visval merupakan salah satu sektor, produsen tas yang sedang berkembang di Indonesia. Meskipun tidak hanya menjual tas saja, namun ciri khas dari brand Visval memang dari produk tasnya. Seperti, back pack, messenger bag, sling bag, hip bag, duffle bag dan pouch.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan dengan sumber daya lainnya. Tujuan suatu perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan dikarenakan karyawan nya memiliki tekad untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja karyawan seringkali menjadi sorotan utama dalam mencapai target perusahaan, namun permasalahan absensi dan jam masuk kantor yang tidak konsisten dapat menghambat pencapaian tersebut, ketidakhadiran yang sering terjadi dan ketrelambatan datang ke kantor hingga lupa untuk melakukan absensi jam masuk, itu dapat menyebabkan penurunan produktivitas, gangguan dalam alur kerja, dan meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain yang hadir tepat waktu. Selain itu absensi yang tidak terkendali dapat menjadi indikator kurangnya motivasi atau masalah personal yang tidak diungkapkan oleh karyawan. Waktu kerja yang ditentukan saat ini fleksibel jam mulai bekerja menentukan jam selesai bekerja, karena hal tersebut membuat sedikit ketidak efektifan bekerja. Seperti saat akan diadakan diskusi dadakan pagi, adanya ketidak sinkronan waktu yang terjadi antar karyawan yang bekerja juga berdampak buruk pada flow pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan dengan singkat. Dampak negative ini tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga dapat mengganggu kinerja tim dan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi akar penyebab dari ketidakhadiran dan keterlambatan, serta menerapkan system monitoring yang efektif oleh pemimpin untuk memastikan kehadiran dan ketepatan waktu, karyawan.

Menurut Parta & Mahayasa (2021), menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hal penting bagi suatu organisasi karena dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan. Artinya

dengan adanya kinerja karyawan maka sasaran, tujuan serta visi dan misi perusahaan akan tercapai.

Menurut Siregar (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam meningkatkan produksi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam pekerjaannya memiliki produktifitas yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan partisipatif, inovasi dan kerja sama tim.

Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Nasution dan Ichsan (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan partisipatif sebagai fondasi utama mencerminkan karakter dan pendekatan seorang pemimpin dalam membimbing tim. Sebuah kepemimpinan yang memadukan orientasi tugas dan orientasi hubungan dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa didukung dan diberdayakan. Gaya kepemimpinan partisipatif dari seorang pemimpin didalam memotivasi karyawannya dalam menjalankan aktivitas perusahaannya akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, karena apabila tidak terjalin hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya maka perusahaan tersebut akan sulit untuk menyatukan indikator-indikator yang ada dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan partisipatif adalah bidang perhatian bagi manajer dari perusahaan, karenanya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu tolak ukur tingkat kepuasan kerja bagi karyawan pada perusahaan.

Selain kepemimpinan partisipatif, dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kerjasama tim. Menurut Ibrahim, et.al., (2021) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Menurut Auromiqo et.al., (2019) menjelaskan kerja sama tim merupakan sebuah kelompok yang didalam proses bekerjanya dipimpin oleh seorang

pemimpin dan pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, bertanggung jawab, dapat berkomunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, dan fokus pada tugas maupun tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun pentingnya kerja sama tim bagi kinerja karyawan telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sofyanti dan Wahyuati (2022). Artinya dengan adanya kerjasama tim pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan PT. Niaga Karya Kreatif Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data absensi karyawan PT. Niaga Karya Kreatif Bandung pada Bulan April 2024 dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1.

Data Kehadiran Absensi Karyawan Oktober 2023 – April 2024

No	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran					Jumlah	Jumlah Karyawan	Persentase
		A	SKD	S	I-P	I-U			
1	Oktober 2023	-	-	-	10	1	11 orang	30 orang	36,6%
2	November 2023	-	-	1	10	-	11 orang	30 orang	36,6%
3	Desember 2023	-	-	-	8	-	8 orang	30 orang	26,6%
4	Januari 2024	-	-	1	8	-	9 orang	30 orang	30%
5	Februari 2024	-	1	-	9	-	10 orang	30 orang	33,3%
6	Maret 2024	-	-	-	10	-	12 orang	30 orang	40%
7	April 2024	-	-	-	10	-	11 orang	30 orang	36,6%

KET : A (alpha), SKD (Sakit Paid), S (Sakit Unpaid), I-P (Izin Paid), I-U (Izin Unpaid)

Penulis melakukan penelitian ini di PT. Niaga Karya Kreatif yang didirikan pada tahun 2014, merupakan suatu perusahaan brand fashion produknya yaitu berupa tas di daerah Kota Bandung, PT. Niaga Karya Kreatif merupakan perusahaan yang dilaksanakan dalam suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang melakukan aktivitas secara rutin dan berulang ulang guna mencapai tujuan bersama.

Dengan adanya kerja sama tim (*team work*), kerja sama tim yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Kerja tim yang baik akan timbul dari gaya kepemimpinan yang mengarahkan karyawannya untuk dapat saling bekerja sama dengan baik sehingga komunikasi antara karyawan dapat terjalin dengan baik pula. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai yang bekerja di PT. Niaga Karya Kreatif. Beliau mengatakan bahwa rata-rata pegawai disini mengalami kelelahan kerja yang diakibatkan dari banyaknya pekerjaan dan sistem pekerjaan yang memberikan rasa lelah dan jenuh kepada karyawan namun beliau juga menjelaskan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang memberikan arahan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang lebih hidup dan meningkatkan kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama maka itulah dinamika pentingnya pemimpin memberikan arahan untuk melakukan kerja sama tim demi meningkatkan kinerja terhadap karyawan menurut beliau apabila kita tidak mempunyai keahlian atau skill dasar yang biasanya dimiliki oleh setiap individu pekerja maka akan mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaan dengan seharusnya, sehingga menurut beliau itu

akan mempengaruhi kepada kemampuan kerja karyawan itu sendiri yang akan menjalankan setiap pekerjaan yang sedang dilakukan.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal yang dilakukan penulis dengan menggunakan kuesioner terhadap 30 orang karyawan yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2.
Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

NO	PERTANYAAN	YA	KET	TIDAK	KET
Berkomunikasi					
1.	Pemimpin Memberikan apresiasi perhatian yang baik kepada kinerja karyawan yang berprestasi	27	90%	3	10%
Merespon serta mendengar					
2.	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	13	43,3%	17	56,6%
Memberi dorongan					
3.	Apakah pemimpin Anda memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk memberikan masukan memberikan masukan	29	96,7%	1	3,3%
Mengikut sertakan karyawan					
4.	Apakah Anda merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjuk kan bahwa dari setiap pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden mengenai Gaya Kepemimpinan Partisipatif terkait prioritas pekerjaan dari pimpinan dapat memicu berbagai dampak negatif, seperti arah dan tujuan tim yang tidak terarah, motivasi dan semangat kerja menurun, komunikasi yang tidak efektif, kemungkinan tidak

terpenuhinya target waktu, dan pengambilan keputusan yang terhambat. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk secara jelas mengkomunikasikan prioritas pekerjaan kepada anggota tim, memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan, serta menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan.

Menurut Pamungkas, et.al (2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif menekankan tingkat dukungan yang tinggi untuk pengambilan keputusan dan kebijakan, tetapi hanya ada sedikit panduan dari para pemimpin. Artinya arahan kecil, yaitu pemimpin tidak hanya duduk diam dan memberi banyak perintah, tetapi pemimpin juga ikut serta di dalamnya, dalam proses kesepakatan bersama. Kepemimpinan partisipatif dapat dipandang sebagai suatu perilaku yang berbeda, meskipun dapat digunakan bersama-sama untuk melaksanakan tugas khusus dan menunjukkan perilaku hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah adanya keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dengan arahan yang minimal dari pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin lebih berperan sebagai fasilitator daripada pengendali penuh, sehingga mendorong partisipasi dan inisiatif dari para anggota tim.

Tabel 1. 3.
Kuisisioner Variabel kerja Sama Tim

NO	PERNYATAAN	YA	KET	TIDAK	KET
Bekerja sama					
1.	Apakah anggota tim Anda saling mendukung satu sama lain	29	96,7%	1	3,3,%
Koordinasi					
2.	Apakah pemimpin tim Anda mengarahkan dan mengoordinasikan tugas dengan jelas	28	93,3%	2	6,7%
Berkomunikasi					
3.	Apakah Anda merasa komunikasi dalam tim berjalan dengan lancar	27	90%	3	10%
Menghibur					
4.	Apakah tim Anda sering mengadakan kegiatan rekreasi, dan pencapaian bersama	12	40%	18	60%
Penyelesaian Konflik					
5.	Apakah anggota tim Anda bersedia untuk bekerja sama dalam mengatasi konflik	27	90%	3	10%

Sumber : Data Diolah,

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 30 responden yang telah mengisi kuesioner menunjukkan bahwa tanpa adanya momen perayaan dan kegiatan bersama dan kurangnya pengakuan dan apresiasi tanpa momen tersebut anggota tim merasa kurang dihargai dan tidak diakui kontribusinya. Secara garis besar kemampuan kerja akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang akan mempengaruhi perusahaan.

Menurut Mendonca, et.al., (2021) menjelaskan bahwa kerjasama tim dalam definisi singkat adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku dalam

tim. Jadi tidak selalu terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai gaya, sikap, atau cara kerja yang sama.

Dapat disimpulkan bahwa kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama, berkomunikasi, dan saling melengkapi satu sama lain, terlepas dari perbedaan individual dalam tim. Untuk mengimbangi pencapaian tujuan bersama yang akan di tuju oleh kelompok dan berperoses untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang akan dituju.

Tabel 1. 4.
Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	YA	KET	TIDAK	KET
Kualitas Kerja					
1.	Apakah Anda merasa bahwa pelatihan atau pengembangan profesional yang Anda ikuti meningkatkan kualitas kerja Anda	27	90%	3	10%
Kuantitas Kerja					
2.	Apakah Anda sering diberikan lebih banyak tugas karena kinerja kuantitatif Anda yang baik	11	36,7%	19	63,3%
Ketepatan Waktu					
3.	Apakah Anda merasa waktu kerja Anda dihabiskan secara efisien tanpa banyak waktu terbuang	24	80%	6	20%
Efektivitas					
4.	Apakah Anda sering menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat daripada yang direncanakan	27	90%	3	10%
Kemandirian					
5.	Apakah Anda merasa mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari rekan kerja atau atasan	21	70%	9	30%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri dan akan memberikan dampak kurang baik apabila tugas yang diberikan terus menerus kepada karyawan apabila tugas yang satu belum terselesaikan, karena dengan adanya kinerja karyawan kita sebagai individu akan memberikan hasil terbaik dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang sedang kita lakukan.

Menurut Erika et.al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mecapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan belum bersedia menyelesaikan pekerjaan hal ini disebabkan dampak negatif seperti arahan dan tujuan yang tidak

terarah yang akan menyebabkan tidak terpenuhinya waktu pekerjaan dan pengambilan keputusan yang terhambat.

2. Sebagian besar karyawan merasa kemampuan kerja tidak sesuai dengan kesepakatan hal ini disebabkan, tanpa adanya momen perayaan dan kegiatan bersama dan kurangnya pengakuan dan apresiasi anggota tim merasa kurang dihargai.
3. Sebagian besar karyawan merasa apabila kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri bila tugas terus menerus ditumpukan kepada karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Niaga Karya Kreatif Bandung.
2. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Niaga Karya Kreatif Bandung.
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Karya Kreatif Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah ingin mencari berbagai informasi dan data – data yang berkaitan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan juga penulis

ingin mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Karya Kreatif Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kerja sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Karya Kreatif Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kerja Sama Tim secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi kinerja karyawan sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan partisipatif dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Niaga Karya Kreatif yang beralamat di Jl. Arcamanik Endah Ruko Elit 4 No.20, Kota Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari Bulan April 2024.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1. 5.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian					■	■																		
2	Melakukan Penelitian						■	■																	
3	Mencari Data							■	■	■															
3	Membuat Proposal									■	■	■													
4	Seminar Proposal												■	■											
5	Revisi Proposal													■	■										
6	Penelitian Lapangan															■	■	■							
7	Bimbingan																	■	■	■	■	■			
8	Sidang Akhir																								■

Sumber: Data Diolah, 2024