

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

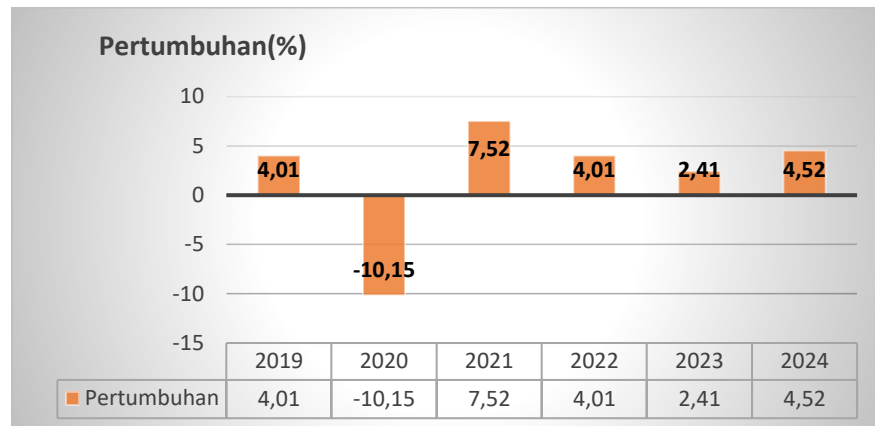
Persaingan dunia usaha sekarang sangatlah ketat. Hal ini disebabkan akan semakin banyak bisnis yang telah berdiri dan berkembang dan sesuai dengan bertambahnya cabang untuk meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia. Dengan perkembangan zaman menerapkan ekonomi melalui perdagangan atau investasi. Pertumbuhan ekonomi juga bergantung dengan modal, teknologi yang semakin canggih dan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam dunia perdagangan sumber daya manusia merupakan peran penting dalam menjalankan pertumbuhan yang ada pada saat ini (Amalia, 2024).

Pembangunan Infrastruktur sangat penting bagi suatu negara karena bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Industri manufaktur di Indonesia saat ini dapat dikatakan sebagai sektor yang paling baik perkembangannya setelah masa pemulihan dari pandemi covid-19. Undang-Undang tentang industri manufaktur yang diatur dalam UU Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian yang mengatur penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perindustrian, rencana induk pembangunan industri nasional, kebijakan industri nasional, perwilayahan industri, pembangunan sumber daya industri, pembangunan sarana dan prasarana industri, pemberdayaan industri, tindakan pengamanan dan penyelamatan industri, serta perizinan dan penanaman modal bidang industri.

Hasil riset yang dilakukan oleh S&P Global Indonesia dalam penyelenggaraan industri manufaktur menyatakan bahwa Pada April 2024, skor *Purchasing Managers Index* (PMI) tercatat sebesar 52,9%, yang mana hal ini menunjukkan industri manufaktur Indonesia berada dalam kondisi ekspansif selama 32 bulan terakhir. Skor PMI ini dapat dihitung dengan menilai output bisnis, pesanan baru, lapangan kerja, biaya, harga jual, ekspor, aktivitas pembelian, kinerja pemasok, simpanan pesanan dan inventaris input dan barang jadi (Purba et al., 2025).

Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) mencatat bahwa industri manufaktur yang mulai berproduksi pada 2024 menyerap 1.082.998 tenaga kerja baru. Sementara itu, data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) di semua sektor ekonomi sepanjang 2024 mencapai 48.385 orang. Data dari sistem informasi industri nasional (SIINas) juga menunjukkan, pada tahun 2024 rasio penambahan tenaga kerja baru di sektor manufaktur terhadap jumlah tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) mencapai 1 banding 20. Artinya ketika 1 tenaga kerja kena pemutusan hubungan kerja (PHK), sektor manufaktur mampu menciptakan dan menyerap 20 tenaga kerja baru (Shaud, 2025).

Berikut ini persentase perkembangan industri manufaktur di Indonesia Grafik ini menunjukkan trend pertumbuhan sektor manufaktur dari tahun 2019 sampai dengan 2024, yang mencerminkan dinamika perekonomian nasional serta kontribusi industri ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. yang digambarkan dalam grafik sebagai berikut.



Sumber: <https://www.bps.go.id>

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Industri Manufaktur Tahun 2019-2024

Berdasarkan Gambar 1.1 bahwa pertumbuhan paling tinggi industri manufaktur di Indonesia adalah pada tahun 2021, yang memiliki pertumbuhan tertinggi sebesar 7,52%. Sementara pada tahun 2020 industri manufaktur di Indonesia mengalami keterpurukan karena faktor pandemi covid. Pada tahun berikutnya 2021 pertumbuhannya menjadi pesat ke 7,52% karena mulai melonggarnya aturan mengenai pandemi covid, dan perusahaan manufaktur sudah bisa mengimbangi perubahan yang terjadi, serta hal ini menunjukkan bahwa perbaikan ekonomi Indonesia masih berlanjut, didorong oleh peningkatan kinerja sektor lain serta stimulus fiskal dalam bentuk belanja barang, belanja modal, dan bantuan sosial.

Salah satu faktor keberhasilan dalam mendorong pertumbuhan industri berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya dan infrastruktur industri yang dimiliki. Hubungan internal dan keterkaitan serta sinergi antar berbagai sektor akan mempengaruhi tingkat pertumbuhan industri suatu wilayah. Keterkaitan antar berbagai sektor tersebut pada lokasi yang berdekatan akan menciptakan aglomerasi

dengan berbagai keuntungan yang akan diperoleh. Disisi lain muncul juga dampak negatif dalam proses produksi yang telah di tentukan dalam Peraturan Menteri Industri Nomor 40/M-Ind/Per/6/2016 Tentang Pedoman Teknis Pembangunan Kawasan Industri yang merupakan kelayakan lokasi dilakukan sebagai kegiatan awal yang dimaksudkan untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi atas lokasi yang dapat menggambarkan sejauh mana potensi lokasi tersebut untuk dikembangkan sebagai Kawasan Industri.

Provinsi Jawa Barat memiliki peranan sangat penting di sektor manufaktur Indonesia, dari sisi ekspor industri manufaktur Provinsi Jawa Barat pada periode Januari – Maret 2022 menyumbang 18,5% terhadap ekspor industri manufaktur nasional yaitu sebesar US\$ 12,9 miliar (Anisah, 2022). Selain Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki kawasan industri manufaktur terbanyak di Indonesia yaitu sebanyak 25 kawasan industri atau 33,8 persen dari total 74 kawasan industri di Indonesia (Winardi et al., 2021). Selain itu jumlah perusahaan manufaktur hampir tersebar di seluruh Kota dan Kabupaten di Jawa Barat. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Jumlah Industri Besar Manufaktur di Jawa Barat

No	Kota/Kabupaten	Jumlah Industri Manufaktur
1	Kabupaten Bogor	544
2	Kabupaten Sukabumi	71
3	Kabupaten Cianjur	27
4	Kabupaten Bandung	299
5	Kabupaten Garut	13
6	Kabupaten Tasikmalaya	5
7	Kabupaten Ciamis	4
8	Kabupaten Kuningan	7

Tabel 1.1 (Lanjutan)

No	Kota/Kabupaten	Jumlah Industri Manufaktur
9	Kabupaten Cirebon	80
10	Kabupaten Majalengka	48
11	Kabupaten Sumedang	82
12	Kabupaten Indramayu	16
13	Kabupaten Subang	77
14	Kabupaten Purwakarta	140
15	Kabupaten Karawang	518
16	Kabupaten Bekasi	1501
17	Kabupaten Bandung Barat	122
18	Kabupaten Pangandaran	1
19	Kota Bogor	25
20	Kota Sukabumi	11
21	Kota Bandung	147
22	Kota Cirebon	13
23	Kota Bekasi	215
24	Kota Depok	55
25	Kota Cimahi	72
26	Kota Tasikmalaya	7
27	Kota Banjar	5

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 perusahaan industri manufaktur terbanyak berada di Kabupaten Bekasi sebanyak 1501 perusahaan, hal ini karena akses Kabupaten Bekasi yang dekat dengan Ibu kota Jakarta karena lokasi yang berdekatan akan menciptakan aglomerasi dengan berbagai keuntungan yang akan diperoleh. Aglomerasi akan menciptakan 2 (dua) keuntungan, yaitu penghematan lokalisasi dan penghematan urbanisasi. Penghematan lokalisasi terjadi apabila biaya produksi per usaha mengalami penurunan pada saat produksi total dari industri tersebut mengalami peningkatan, sedangkan penghematan urbanisasi terjadi bila biaya produksi suatu perusahaan mengalami penurunan pada saat produksi seluruh

perusahaan pada berbagai tingkatan aktivitas ekonomi di wilayah yang sama mengalami peningkatan (Winardi et al., 2021). Sementara kota/kabupaten yang dengan jumlah perusahaan terkecil yaitu Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 1 perusahaan manufaktur, hal ini mengingat Pangandaran merupakan kabupaten termuda yang dibentuk di Provinsi Jawa Barat.

Menarik perhatian adalah Kota di wilayah Priangan Timur yaitu Kota Banjar sebanyak 5 perusahaan dan Kota Tasikmalaya sebanyak 7 perusahaan mengingat akses dan sarana jalan ke Ibu kota jauh. Akan tetapi kota Tasikmalaya sejak dahulu dikenal dengan kota pengrajin, dan banyak industri kecil, dibandingkan Kota Banjar. Pemilihan penelitian di Kota Tasikmalaya didasarkan karena pada salah satu kota yang mengembangkan sektor industri dan perdagangan yang berkembang dengan kreatifitas penduduk yang mempunyai daya tarik untuk para wisatawan sehingga sektor industri dan perdagangan banyak menyerap tenaga kerja yang ada di Kota Tasikmalaya.

Perkembangan industri manufaktur di Tasikmalaya sangat berperan, seperti pada industri tekstil berperan penting dalam perekonomian Kota Tasikmalaya, karena menyumbangkan 42,1% terhadap industri pengolahan. Industri pengolahan menyumbangkan 14,6% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Tasikmalaya. Berikut ini perusahaan manufaktur besar yang berada di Kota Tasikmalaya.

Tabel 1. 2 Industri Manufaktur di Tasikmalaya

No	Nama perusahaan	Jumlah Karyawan	Capaian target produksi (%)		
			2022	2023	2024
1	PT Sansan Saudaratex Jaya	778	94%	100%	100%
2	PT San – N - Garmindo	784	98%	100%	100%
3	PT Theodore Pan Garmindo	893	93%	98%	99%
4	PT Hini Daiki Indonesia	802	92%	81%	78%
5	PT Daiwani Garment Factory	515	78%	87%	92%
6	PT Tunggal Jaya Plastic Industry	676	81%	85%	86%
7	PT.Zhenawesome Kreasi Nusantara	548	88%	94%	100%

Sumber: peneliti dan <https://opendata.tasikmalayakota.go.id>,

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa capain target perusahaan yang mencapai 100% yaitu PT PT Sansan Saudaratex Jaya dan PT PT San – N - Garmindo sementara perusahaan lainnya masih belum mencapai target namun mengalami mengalami peningkatan sepanjang tahun 2022-2024 yaitu PT Theodore Pan Garmindo, PT Daiwani Garment Factory, PT Tunggal Jaya Plastic Industry dan PT.Zhenawesome Kreasi Nusantara. Sedangkan PT Hini Daiki Indonesia capaian targetnya mengalami penurunan yaitu di tahun 2022 sebesar 92% tetapi di tahun 2023 menurun menjadi 81% dan tahun 2024 78%. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan tidak menjadi jaminan karyawan yang berkinerja tinggi dan target perusahaan dapat tercapai.

Hasil observasi melalui wawancara dengan salah satu karyawan PT. Hini Daiki Indonesia bahwa perusahaan mengalami permasalahan dimana jumlah karyawan yang banyak tidak berbanding lurus dengan produktivitas, dan hal ini terjadi lebih dari tiga tahun produktivas menurun. Masalah lainnya biaya operasional yang tinggi dan realisasi yang jauh dari target bisa membebani perusahaan.

Sumber daya manusia PT. Hini Daiki Indonesia harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di era globalisasi. Sumber daya manusia harus terus berkontribusi pada bisnis dengan kemampuan, keahlian, dan keterampilan mereka untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Aksi dan kebijakan yang tepat dapat membawa perubahan. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, mereka juga dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang selalu berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan.

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja membutuhkan suatu standar penilaian kinerja dengan tujuan untuk dijadikan acuan setiap karyawan. Hasil penilaian untuk kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan dalam kondisi baik atau buruk. Kinerja karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi tentu memungkinkan perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Berikut ini penilaian kinerja karyawan melalui indeks *Key Performance Indicator* (KPI).

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) Tahun 2022-2024

No	KPI	Target %	Pencapaian			Kategori
			2022	2023	2024	
1	Bekerja sesuai standar	100%	86%	81%	84%	Sangat baik
2	Ketepatan penyelesaian tugas	100%	74%	89%	90%	Baik menuju sangat baik
3	Pemahaman tugas	100%	79%	79%	80%	Baik
4	Kerjasama	100%	53%	47%	45%	Kurang baik
5	Kompetensi	100%	77%	70%	71%	Baik
6	Motivasi	100%	72%	73%	73%	Baik
7	Ketelitian kerja	100%	75%	75%	71%	Baik

Sumber : HRD PT. Hini Daiki Indonesia

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat rata-rata penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi, dari target yang seharusnya tercapai yaitu sebesar 100%, akan tetapi dalam kenyataannya tidak tercapai, Salah satu nilai KPI terendah dan kurang baik adalah kerjasama yang menurun dari 53% menjadi 47% di tahun 2023 dan kembali menurun di tahun 2024 sebesar 45%. Fenomena tersebut menunjukkan adanya perbaikan, jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan-perbaikan pada karyawan dan lingkungan yang mendukung pekerjaan karyawan, maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Peran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka memiliki dampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Pada konteks tertentu, organisasi perlu memiliki karyawan yang produktif, berkompeten, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja mencakup mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan masa lalu, segala sesuatu yang akan dilakukan di masa mendatang harus lebih berkualitas daripada saat ini (Putri et al., 2023).

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Hini Daiki Indonesia dilakukan pra survey kepada 30 orang karyawan dengan menyebarkan kuesioner berdasar dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2014:378) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 1. 4 Pra Survey Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Kinerja Karyawan	Kuantitas	3	18	7	1	1	111	3,70
		Kualitas	3	17	8	1	1	110	3,67
		Ketepatan waktu	0	14	7	5	4	91	3,03
		Kehadiran	2	16	10	1	1	107	3,57
		Kerjasama	2	9	7	6	6	85	2,83
Skor Rata-Rata								3,36	
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi Jawaban Rata - Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) Skor Rata - Rata = Jumlah Rata - Rata : Jumlah Item Pernyataan									

Sumber: Hasil Pra Survey, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata - rata 3,36 yang termasuk kategori kurang baik. Dimensi dengan penilaian di bawah rata-rata yaitu dimensi kerja sama dengan skor rata – rata 2,83. Kemudian pada dimensi ketepatan waktu dengan nilai di bawah rata-rata dengan skor 3,03. Hal ini menunjukkan bahwa diantara karyawan kurang dalam kerjasama dan tidak saling bantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan menghambat jalan produksi perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *personal factors, leadership factor, team factors, system factor, contextual situational*. Menurut Sukmawati et al. (2024) kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar karyawan, disiplin, kompensasi serta lingkungan kerja. Sedangkan menurut Ibrahim et al.

(2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *teamwork*, karena *teamwork* yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para peneliti di atas maka peneliti melakukan pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 5
Hasil Prasurvey Faktor – Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Kepemimpinan	Pelaksanaan tugas	2	7	3	4	14	69	2,30
		Memberi dukungan	6	6	8	5	5	93	3,10
		Mengutamakan hasil	4	6	8	10	2	90	3,00
		Memberi petunjuk	2	2	12	10	4	78	2,60
Jumlah Rata-Rata Kepemimpinan								2,75	
2.	Disiplin Kerja	Waktu	5	14	4	5	2	105	3,50
		Aturan	3	14	9	4	0	106	3,53
		Sanksi	4	13	7	6	0	105	3,50
Jumlah Rata-Rata Disiplin Kerja								3,51	
3	Lingkungan Kerja	Fasilitas	9	13	3	5	0	116	3,87
		Suasana Kerja	5	15	5	5	0	110	3,67
Jumlah Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,76	

Tabel 1.5 (Lanjutan)

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
4.	Kompensasi	Gaji	3	13	11	2	1	105	3,50
		Bonus	4	13	7	4	2	103	3,43
		Fasilitas	3	12	7	7	1	99	3,30
		Tunjangan	3	18	3	4	2	106	3,53
		Penghargaan	4	15	5	5	1	106	3,53
Jumlah Rata-Rata Kompensasi								3,46	
5.	Teamwork	Bekerja Sama	4	10	13	2	1	104	3,47
		Kepercayaan	2	8	13	4	3	92	3,07
		Kekompakan	1	9	15	5	0	96	3,20
Jumlah Rata-Rata Teamwork								3,24	

Sumber: Hasil Pra Survey, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 terdapat dua variabel yang mendapatkan penilaian rata-rata rendah yaitu kepemimpinan dengan nilai rata-rata 2,75. Adapun dimensi dengan penilaian dibawah rata-rata yaitu dimensi pelaksanaan tugas sebesar 2,30 dan dimensi memberikan petunjuk dengan nilai 2,60. Pada pelaksanaan tugas khususnya tugas baru, pimpinan perlu memberikan arahan kepada karyawan agar tugas yang diberikan sesuai dengan tujuannya, selain itu dalam memberikan petunjuk dalam bekerja karyawan perlu adanya petunjuk pelaksanaan teknisnya sehingga tidak keluar alur kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Hini Daiki Indonesia bahwa pimpinan dalam memberikan pekerjaan baru seringkali memberikan instruksi melalui telepon atau pesan singkat sehingga karyawan lambat dan tidak sesuai teknis dalam pengerjaannya karena kurangnya arahan yang jelas.

Penilaian pada variabel *teamwork* dengan nilai rata-rata 3,24. Pada variabel ini terdapat dimensi yang memiliki di bawah rata-rata yaitu kepercayaan sebesar 3,07 dan dimensi kekompakan sebesar 3,20. Dapat dilihat dari skor rata-rata dimensi ini masih dirasa tidak sesuai dengan yang diharapkan, berarti dalam kepercayaan antar karyawan masih belum terjalin dengan baik, sehingga antar karyawan perlu menunjukkan tanggung jawab kerja. Sedangkan untuk kekompakan perlu adanya pemahaman antar karyawan baik sikap dalam bekerja maupun kompetensi yang dimiliki agar *teamwork* dapat berjalan sesuai dengan fungsi dan tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu pihak PT. Hini Daiki Indonesia menyatakan bahwa variabel berbagi pengetahuan dan kerja sama tim seringkali menjadi penyebab masalah karyawan, karena kurangnya tanggung jawab pada tim kerja, pekerjaan tidak sesuai target serta tidak kompak karena karyawan berjalan masing-masing tidak ingin berbagi pengetahuan sekaligus bekerja secara tim yang menyebabkan adanya kesalahpahaman karena miskomunikasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nugraha et al. (2020) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan Rachman et al. (2024) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan *work life*

balance terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan teamwork berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan hal tersebut maka diduga bahwa variabel kepemimpinan dan *teamwork* yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Hini Daiki Indonesia. Apabila dilihat dari skor rata-rata per dimensi maka hal ini masih perlu ditingkatkan karena tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan maupun perusahaan, dengan demikian berbagi kepemimpinan dan *team work* masih belum dijalankan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan serta hasil prasurvey, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan para uraian latar belakang, maka diketahui peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan
 - a. Pelaksanaan tugas belum berjalan dengan baik
 - b. Jarang memberi petunjuk dalam bekerja
- 2) *Teamwork*
 - a. Kurang kepercayaan antar karyawan
 - b. Kurang kompak dalam bekerja

- 3) Kinerja Karyawan
 - a. Tidak tepat waktu dalam bekerja
 - b. Kurang kerjasama antar karyawan maupun divisi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

- 1) Bagaimana tanggapan karyawan tentang kepemimpinan pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
- 2) Bagaimana tanggapan karyawan tentang *teamwork* karyawan pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
- 3) Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
- 4) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT. Hini Daiki Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji:

- 1) Tanggapan karyawan tentang kepemimpinan pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
- 2) Tanggapan karyawan tentang *teamwork* karyawan pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
- 3) Tanggapan karyawan tentang kinerja pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

- 4) Besarnya pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* karyawan pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya, baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran bagaimana keadaan yang terjadi dilapangan sehingga dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan bisa berguna secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi, dan bisa dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis terbagi menjadi dua yaitu bagi peneliti, bagi perusahaan dan pihak lain.

1) Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori – teori yang didapatkan selama masa kuliah.

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengalaman, dan menambah relasi serta mengamati secara langsung dunia pekerjaan.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan – keputusan manajerial guna menentukan kebijakan apa yang harus dibuat untuk masa yang akan datang.

Sebagai harapan untuk menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan di masa yang akan datang.

3) Bagi Pihak Lain

Menjadi salah satu bahan referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini bisa menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.