

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan global, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang berharga. Pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas menjadi pekerjaan bagi perusahaan untuk bersaing dalam menghadapi persaingan global. Didalam perusahaan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pembangunan perusahaan, dan bagi organisasi manusia salah satu peran yang terpenting didalam suatu organisasi, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tanpa tenaga kerja manusia organisasi perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi perusahaan dan mendorong agar produktivitas kerja memenuhi tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja/non-kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah keterampilan yang dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut suatu kapasitas untuk beroperasi dengan cara yang konsisten dan standar yang ditetapkan.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja yang merupakan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang

rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Kegiatan kedisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

PT Lady's Fashion and Creativity merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri fashion yang berada di Kota Bireuen. PT Lady's Fashion and Creativity didirikan pada tahun 2000 yang saat itu belum memiliki izin usaha dan masih usaha rumahan. Kemudian pada tanggal 22 Februari 2022, PT Lady's Fashion and Creativity telah terdaftar sebagai badan hukum dan tercatat dalam pangkalan data Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Sertifikat Pendaftaran Perseroan Perorangan yaitu dengan No. AHU-007288.AH.01.30. Tahun 2022.

Setelah melakukan observasi awal, terdapat permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. PT Lady's Fashion and Creativity menetapkan target jahitan sebesar 3.600 jahitan pertahun yang ditetapkan oleh pimpinan PT Lady's Fashion and Creativity dengan jenis hasil jahitan berupa pakaian gamis, gaun, kebaya, jas, blus, dan rok. Untuk data jahitan pelanggan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dapat dilihat pada lampiran 1. Adapun data jahitan tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2021 sebanyak 2.634 jahitan dengan persentase sebesar 73,17%, pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup signifikan dan melebihi target yang ditetapkan yaitu sebanyak 4.075 jahitan dengan persentase sebesar 113,19%, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebanyak 3.469 jahitan dengan persentase sebesar 96,36% yang disebabkan karena kurangnya keterampilan karyawan, kurangnya kesadaran

karyawan dalam menegakkan kedisiplinan dan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dari data penurunan kinerja karyawan ditemukan penyebab permasalahan yang terjadi yaitu dalam hal keterampilan, karyawan PT Lady's Fashion and Creativity masih banyak yang belum mahir dalam hal keterampilan menjahit, hal ini disebabkan karena tidak adanya pelatihan awal dalam menjahit sebelum merekrut karyawan, sulitnya mencari karyawan yang berpengalaman dan mahir dalam menjahit. Namun pada tahun 2022, PT Lady's Fashion and Creativity bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pelatihan bagi masyarakat umum dan bukan dilakukan oleh PT Lady's Fashion and Creativity itu sendiri sehingga calon karyawan mendapatkan pelatihan yang kurang maksimal karena pelatihan dilakukan hanya satu tahun sekali dalam waktu satu bulan. Bukan hanya itu karyawan yang sudah mahir dalam menjahit banyak yang *resign* dikarenakan mayoritas karyawan PT Lady's Fashion and Creativity adalah wanita ada pula faktor mereka *resign* yaitu seperti menikah, melahirkan, mengasuh anak dan jarak antar tempat tinggal karyawan yang cukup jauh, sehingga hal ini membuat PT Lady's Fashion and Creativity kekurangan karyawan dan merekrut karyawan baru. Dikarenakan kurangnya karyawan dalam menjahit maka pimpinan PT Lady's Fashion and Creativity merekrut karyawan dari peserta pelatihan yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan, walaupun peserta pelatihan belum mahir dalam menjahit dan dikarenakan sulitnya mencari karyawan yang berpengalaman dan mahir dalam menjahit akhirnya PT Lady's Fashion and Creativity merekrut peserta pelatihan yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan dikarenakan alasan tuntutan ekonomi dari peserta pelatihan maka pimpinan PT Lady's Fashion and Creativity menerima peserta pelatihan menjadi karyawan. Karyawan yang direkrut dari peserta pelatihan akan diajari menjahit sampai mahir dan akhirnya menyebabkan lamanya mencapai target jahitan.

Penyebab menurunnya kinerja karyawan selanjutnya yaitu disiplin kerja, pada PT Lady's Fashion and Creativity, pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan cukup ketat, namun hal tersebut masih saja adanya kurang kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan data

tingkat kedisiplinan karyawan dengan indikator berdasarkan ketepatan waktu hadir karyawan pada jam kerja yang dimulai pukul 09.00 WIB namun karyawan masih saja melanggar aturan tersebut, dalam mendata kehadiran semua karyawan di PT Lady's Fashion and Creativity menggunakan alat absensi berupa *fingerprint* dengan cara merekam pola sidik jari karyawan, sehingga dapat dilihat secara jelas kedisiplinan karyawan dan meminimalisir tindakan kecurangan pada karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menegakkan kedisiplinan, sehingga berkurangnya kinerja karyawan, maka perlu adanya peran dari PT Lady's Fashion and Creativity dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak datang tepat waktu, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian, penyebab lain menurunnya kinerja karyawan yaitu mengenai motivasi kerja, kebijakan lainnya yang dilakukan PT Lady's Fashion and Creativity dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan uang minum bagi karyawan yang datang kerja tepat waktu dan dalam upaya memberikan motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Namun hal ini belum berjalan dengan baik walaupun pimpinan PT Lady's Fashion and Creativity telah memberikan motivasi kerja berupa pemberian uang minum karyawan masih banyak yang datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan menurun dan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Lady's Fashion and Creativity”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lady's Fashion and Creativity?

2. Apa variabel yang paling berpengaruh antara keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lady's Fashion and Creativity?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah diatas maka ditentukan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lady's Fashion and Creativity.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lady's Fashion and Creativity.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan serta cara penanggulangannya dalam bidang kinerja karyawan, serta memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja.
 - b. Diharapkan mampu menerapkan dan mengembangkan ilmu dan potensi diri pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.
2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dipertimbangkan sebagai solusi perbaikan atau evaluasi tentang pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik antara institusi pendidikan dengan perusahaan dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan juga referensi dalam membuat suatu karya ilmiah khususnya bagi jurusan teknik industri mengenai pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

Adapun batasan masalah dan asumsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner dibagikan hanya pada karyawan PT Lady's Fashion and Creativity.
2. Kinerja karyawan mencakup tingkat keterampilan, disiplin kerja dan motivasi kerja

1.5.2 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada saat penelitian berlangsung aktivitas perusahaan berjalan dengan normal.
2. Kondisi perusahaan tidak berubah selama masa penelitian.