

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada masa krisis global saat ini, banyak perusahaan mengalami kelesuan dalam menjalankan kehidupan organisasinya. Persaingan dalam segala bidang termasuk dalam dunia kerja semakin ketat. Untuk itu diperlukan strategi yang tepat guna memenangkan persaingan, diantaranya mengembangkan sikap kreatif dan inovatif guna mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi guna mencapai tujuannya, baik itu untuk organisasi berskala besar maupun organisasi kecil. Agar suatu organisasi dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut harus memiliki SDM yang berkualitas. Salah satu cara untuk mendapatkan kualitas SDM yang berkualitas adalah dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja menurut Mangkunegoro (2009), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) adalah faktor kemampuan (skill) dan faktor motivasi (upah, disiplin kerja). Faktor skill, menurut Mangkunegara (2009) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-

rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang baik adalah yang bisa menjalankan kegiatan pekerjaannya dengan tanggung jawab secara efisien, efektif dan tepat waktu sehingga dapat menguntungkan organisasi karena sangat membantu tercapainya rencana kerja yang maksimal dan efisien dalam waktu dan biaya. Kinerja karyawan dapat diketahui dari penilaian kerja yaitu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja, (Umam 2010:191). Kinerja karyawan didalam suatu organisasi sangat penting, perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila karyawan bekerja dengan disiplin kerja yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang tinggi.

CV. Mentari Gemilang adalah suatu perusahaan yang bekerja di sektor industri garmen. Pada perkembangannya CV. Mentari Gemilang mengalami permasalahan dengan kinerja, diantaranya tidak terpenuhinya target produksi. Berikut ini adalah target dan hasil produksi CV. Mentari Gemilang tahun 2015.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Hasil Produksi Garment**  
**Di CV. Mentari Gemilang**  
**Januari-Desember 2015**

No.	Bulan	Target	Output	Kriteria
1.	Januari	38.888 pcs	35.887 pcs	Tidak Memenuhi
2.	Pebruari	22.365 pcs	22.367 pcs	Memenuhi
3.	Maret	19.921 pcs	19.321 pcs	Tidak Memenuhi
4.	April	30.015 pcs	29.042 pcs	Tidak Memenuhi
5.	Mei	50.639 pcs	50.723 pcs	Memenuhi
6.	Juni	49.557 pcs	43.258 pcs	Tidak memenuhi
7.	Juli	53.760 pcs	53.865 pcs	Memenuhi
8.	Agustus	36.515 pcs	36.602 pcs	Memenuhi
9.	September	40.846 pcs	39.804 pcs	Tidak Memenuhi
10.	Oktober	77.905 pcs	67.903 pcs	Tidak Memenuhi
11.	Nopember	73.188 pcs	62.188 pcs	Tidak Memenuhi
12.	Desember	56.105 pcs	60.115 pcs	Memenuhi

Sumber : CV. Mentari Gemilang, tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa selama tahun 2015 terdapat 7 bulan tidak memenuhi terget produksi dan 5 bulan memenuhi target produksi. Berdasarkan pengukuran kinerja yang dilakukan oleh CV. Mentari Gemilang dimana kinerja karyawan diukur dengan terpenuhinya target, maka kondisi di atas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan CV. Mentari Gemilang mengalami penurunan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target produksi adalah masalah disiplin kerja dan *personal knowledge skill attitude*.

Disiplin kerja karyawan masih rendah, sebab karyawan masih banyak mengobrol pada saat bekerja, sehingga wasting time masih banyak di CV. Mentari Gemilang. Peraturan kerja di CV. Mentari Gemilang belum terstruktur

dengan rapi, sehingga masih ada kesempatan bagi karyawan untuk melanggarnya. Skill karyawan yang bekerja di CV. Mentari Gemilang kurang bagus, sebab perusahaan masih menerima karyawan yang hanya lulusan SLTA non kejuruan yang belum memahami tentang industri garment.

Berdasarkan permasalahan diatas yang terjadi di CV. Mentari Gemilang, maka judul dalam penelitian ini adalah: “PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS DISIPLIN KERJA, *PERSONAL KNOWLEDGE*, *SKILL DAN ATTITUDE* DI PERUSAHAAN GARMENT CV. MENTARI GEMILANG”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

CV. Mentari Gemilang adalah suatu perusahaan yang bekerja di sektor industri garmen. Pada perkembangannya CV. Mentari Gemilang mengalami permasalahan dengan kinerja, diantaranya tidak terpenuhinya target produksi. selama tahun 2015 terdapat 7 bulan tidak memenuhi target produksi dan 5 bulan memenuhi target produksi. Berdasarkan pengukuran kinerja yang dilakukan oleh CV. Mentari Gemilang dimana kinerja karyawan diukur dengan terpenuhinya target, maka kondisi di atas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan CV. Mentari Gemilang mengalami penurunan. Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan produksi, sehingga target produksi dapat tercapai.

Berdasarkan perumusan masalah, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang ?
2. Bagaimana pengaruh *Personal knowledge* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang ?
3. Bagaimana pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang ?
4. Bagaimana pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang ?
5. Bagaimana pengaruh *personal knowledge skill attitude* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *attitude* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal knowledge skill attitude* terhadap kinerja karyawan di CV. Mentari Gemilang.

#### **1.4. Manfaat**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang ada serta berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan persoalan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Masyarakat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bidang kajian disiplin kerja, knowledge, skill, attitude dan kinerja karyawan.