

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan mengalami perkembangan yang pesat di dalam perusahaan dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berharap karyawan yang didalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Disetiap perusahaan pasti memiliki target dimana dalam sebuah bisnis pencapaian target adalah nilai tambah untuk sumber daya manusia yang sudah terlibat didalam perusahaan apalagi didalam bisnis fashion pencapaian target yang diberikan pada perusahaan kepada karyawannya sebagai hasil kerja karyawan.

Saat ini perkembangan bisnis fashion sangat pesat, dari mulai bisnis distro, bisnis butik, factory outlet, hingga bisnis clothing menjadi peluang bisnis yang menghasilkan omset cukup besar, Karena minat pasar terhadap fashion semakin hari semakin tinggi.

Di Indonesia sendiri MANGO adalah perusahaan pakaian multinasional asal Spanyol. dengan karyawan yang berjumlah lebih dari 8600 orang didunia, MANGO memiliki lebih dari 850 toko yang tersebar di beberapa negara, pada tahun 1999 MANGO di Indonesia berada dalam naungan trans fashion yang di ketuai oleh Bpk. Chairul Tanjung Ishdi S.K. tetapi dalam 3 tahun terakhir ini beralih ke PT. Mitra Adi Perkasa.

MANGO sudah memiliki banyak cabang, di Jakarta sendiri ada 3 cabang yang berada di Jakarta selatan yaitu terletak di Mall Gandaria City lantai ground no 48 Jln. Sultan Iskandar Muda, Pondok Indah Mall dan Senayan City. Dengan memiliki banyak karyawan di beberapa cabang. Pimpinan mengkhawatirkan akan kemunduran dari kinerja karyawan di masing-masing store dengan menurunnya target penjualan, data base pelanggan yang berkurang dan tingginya angka kehilangan barang yang tinggi mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. sumber daya manusia hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektifitas dalam meningkatnya tujuan perusahaan dan dapat menjadi aset utama yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan oleh para karyawan akan mendatangkan hasil yang kurang baik, ketidakdisiplinan dalam bekerja dengan tidak adanya ketelitian dan tidak menjalankan aturan yang sudah di tentukan oleh pimpinan menimbulkan kerugian diri sendiri atau tingkat penurunan dalam bekerja. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh fenny dwi oktavia (2014) dalam hasil penelitiannya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. dalam bidang retail ini terdapat tingkat kemisingan barang atau kehilangan barang dimana apabila tingkat kehilangan barang itu tinggi maka kinerja karyawan MANGO pun semakin menurun karna terjadi kelalaian tidak dijalankannya aturan pengecekan alarm sehingga menimbulkan pergantian barang yang sangat tinggi.

Selain kedisiplinan dalam bekerja, lingkungan kerja juga merupakan suatu unsur penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja dalam perusahaan fasion seperti MANGO menuntut para karyawan harus lebih gerak cepat melayani pelanggan dengan baik dan benar menghindari komplek karna pelanggan jarang sekali yang mau menunggu lama untuk menunggu barang yang baru yang diinginkan yang berada dalam gudang, Kurangnya peralatan dan tata letak gudang yang jauh dan tidak tersusun rapih menyulitkan karyawan dan menghambat kinerja karyawan menjadi lebih lambat.

Seorang pemimpin yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan sangat tergantung dari kepemimpinan yang digunakan, akan tetapi semua pemimpin berbeda beda untuk menerapkan dan memberikan pengaruh yang sangat positif untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, karyawan bekerja dengan rasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan yang lebih penting akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi pula, dalam hal ini kepercayaan bawahan terhadap kebijakan pimpinan yang diterapkan dalam setiap toko MANGO sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari pencapaian target ditahun 2016 ini setiap bulannya dari bulan ke bulan yang semakin menurun dan data base castemer yang diperoleh dari karyawan yg semakin jarang serta tingkat kehilangan barang yang tinggi seperti berikut:

Data Target Dan Pencapaian Omset MANGO Jakarta Selatan

Store	Bulan	Target	Pencapaian	%
Mango gandaria city	Maret 2017	Rp. 800.000.000	Rp. 626.616.000	78%
	April 2017	Rp. 850.000.000	Rp. 588.789.600	69%
	Mei 2017	Rp. 620.000.000	Rp. 400.086.250	64%
Mango senayan city	Maret 2017	Rp. 750.000.000	Rp. 400.807.400	64%
	April 2017	Rp. 750.000.000	Rp. 441.898.000	58%
	Mei 2017	Rp.1.500.000.000	Rp. 994.317.900	66%
Mango pondok indah mall	Maret 2017	Rp.800.000.000	Rp. 776.617.000	97%
	April 2017	Rp.1.500.000.000	Rp.1.206.708.000	80%
	Mei 2017	Rp.1.200.000.000	Rp.848.125.000	71%

Data Base Castamer MANGO

Store	Jumlah	Target
Mango gandaria city	54 orang	100 orang
Mango senayan city	75 orang	100 orang
Mango pondok indah mall	87 orang	100 orang

Sumber : Data Dari MANGO

Tingkat kehilangan barang pada pada tahun ini toko MANGO setelah dilakukannya pengecekan tim audit yaitu sebesar Rp. 12.456.576 untuk store mango gandaria city.

Dari penurunan target yg dicapai, data base castemer dan tingkat kehilangan yg tinggi, Oleh sebab itu Karyawan mempunyai peran yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, dengan melihat adanya latar belakang yang sudah dijelaskan diatas. Maka dari itu, pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dirasa perlu dan mejadi salah satu cara serta solusi dalam mengukur, dan menilai kinerja karyawan berdasarkan beberapa variabel tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka judul peneliti adalah:
Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan MANGO Jakarta Selatan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat menambah wawasan dan bekal untuk para karyawan sehingga dapat meningkatkan informasi dan kinerja kerjanya setelah membaca penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan semoga dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kinerja karyawan perusahaan.

c. Bagi Pemerintah

Dapat meningkatkan persaingan usaha fashion terutama dengan adanya penelitian ini membantu informasi tentang berkembangnya perusahaan fashion Bagi MANGO.

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan dan diharapkan dapat memperkaya ragam penelitian kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti

Sebagai Tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia, dan memberikan wawasan dan pengetahuan baru.