# BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis saat ini sangat pesat dan akan terus berubah. Dalam era globalisasi ini mendorong perusahaan untuk bekerja dengan standar yang tinggi agar perusahaan dan karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dan bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan berkomitmen melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu elemen yang penting adalah segala bentuk keberhasilan perusahan dalam mencapai tujuan tertentu, tidak hanya karena keunggulan teknologi, sumber daya yang tersedia, sarana dan prasarana, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan mempertimbangkan sumber daya manusia ini merupakan fokus seuatu perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi, disertai dengan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, sumber daya manusia dikatakan sebagai faktor kunci, karena setiap inovasi bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki untuk menggapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Sales Penjualan Restoran Pizza Hut Blok M Plaza

Year	Target	Actual	Variance
2016	5.858.230.983	5.973.935.029	115.704.046
2017	6.709.950.420	6.687.330.900	22.619.520
2018	7.778.254.580	7.731.620.300	46.634.280
2019	7.916.860.150	7.794.089.100	122.771.050
2020	5.898.720.200	5.801.054.235	97.665.965

Dari data diatas dapat dilihat bahwa target pendapatan dalam empat tahun terakhir mengalami penurunan. Kondisi ini dapat dilihat bahwa ada indikasi kinerja karyawan yang menurun. Hal ini harus segera ditangani Restoran Pizza Hut Blok M Plaza agar mampu meningkatkan semangat karyawannya sehingga karyawan dapat melaksankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan cara pemimpin dalam mengatur, mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar bekerja sesuai secara maksimal. Berikut ini disajikan hasil pra survey Gaya Kepemimpinan Restoran Pizza Hut Blok M Plaza.

Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Gaya Kepemimpinan

		Va	Tidak	Jumlah	Toward
No	Pernyataan	Ya	Haak	Sampel	Target
	Hubungan saya dengan				
1	pimpinan cukup baik	86,67%	13,33%	30	100%
	Pimpinan saya merespon	JEO.			
2	cepat jika ada masalah	76,67%	23,33%	30	100%
	Pimpinan saya bersikap		1/2		
	tegas dalam mengambil	STA .	9		
3	keputusan	66,67%	33,33%	30	100%
	Pimpinan saya mau				
	mendengarkan keluhan				
4	karyawan	26,67%	73,33%	30	100%
	Pimpinan saya bersikap	3	9	3	
	adil kepada semua				
5	karyawan	63,33%	36,67%	30	100%
NAM ABDING					

Dilihat dari tabel diatas, terdapat pernyataan tentang "pimpinan mau mendengarkan keluhan karyawan" dengan jawaban "Ya" sebanyak 26,67% dan jawaban "Tidak" 73,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan di Restoran Pizza Hut Blok M Plaza masih belum sesuai yang diharapkan karyawannya. Hal ini dikarenakan seperti pimpinan tidak

mau mendengarkan keluhan karyawan sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ichsanul Faraby (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain Gaya Kepemimpinan, Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berikut ini disajikan Pra Survey Lingkungan Kerja Restoran Pizza Hut Blok M Plaza.

Tabel 1.3 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

	<b>38 6 7</b>	1		Jumlah	
No	Pern <mark>yat</mark> aan	Ya	Tidak	Sampel	Target
	The state of the s	100	Y		
	Saya merasa aman dalam	JI KV.			
1	bekerja	83,33%	16,67%	30	100%
	Fasilitas ditempat kerja saya				
2	memadai	80%	20%	30	100%
	Saya memiliki hubungan				
3	baik dengan atasan	30%	70%	30	100%
	Penerangan yang cukup				
4	memadai	90%	10%	30	100%
5	Suhu udara cukup nyaman	80%	20%	30	100%

Berdasarkan tabel diatas terdapat pernyataan tentang "Saya memiliki hubungan baik dengan atasan" dengan jawaban "Ya" sebanyak 30% dan jawaban "Tidak" sebanyak 70%. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja di Restoran Pizza Hut Blok M Plaza belum sesuai dengan harapan karayawannya. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan menyenangkan.

Tetapi dalam hal ini Restoran Pizza Hut Blok M Plaza belum menciptakan lingkungan kerja yang diingingkan karyawan sehingga membuat hubungan karyawan dengan atasan menjadi kaku dan tidak saling terbuka.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan Kerja, Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi menurut Edison (2016) adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Berikut ini disajikan hasil Pra Survey Restoran Pizza Hut Blok M Plaza.

**Tabel 1.4 Hasil Prasurvey Kompensasi** 

				Jumlah	
No	Pernyataan	Ya	Tidak	Sampel	Target
	Gaji yang saya terima				
	cukup untuk kebutuhan				
1	sehari hari	60%	40%	30	100%
	Gaji yang saya terima				
	sesuai dengan tugas yang	IEGA.			
2	diberikan	63,33%	36,67%	30	100%
	Perusahaan memberikan				
	penghargaan ke <mark>pada</mark>				
	karyawan yang	\		C	
3	berprestasi	33,33%	66,67%	30	100%
	Bonus yang saya terima		9		
4	sesuai harapan	83,33%	16,67%	30	100%
	Tunjangan h <mark>ari tua sesuai</mark>		9		
5	yang diharapkan	90%	10%	30	100%

Dari tabel diatas, terdapat pernyataan tentang "Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi" dengan jawaban "Ya" sebanyak 33,33% dan jawaban "Tidak" sebanyak 66,67%. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi di Restoran Pizza Hut Blok M Plaza belum sesuai dengan karyawannya. Dikarenakan dalam hal ini Restoran Pizza Hut Blok M Plaza tidak memberikan penghargaan kepada

karyawan yang berprestasi. Hal ini membuat karyawan merasa kecewa karena kerja keras dan prestasinya tidak diberi penghargaan sehingga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulita Silvia (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keadaan di atas yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat adalah PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN PIZZA HUT BLOK M PLAZA

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadapa kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza?
- Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza

- Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza
- 4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza?

#### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

# 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
   Karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza
- d. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Blok M Plaza

#### 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

### a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktorfaktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Gaya
kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi, yang kemudian dapat
menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah
perusahaan. Terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat
memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk
pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

# b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literature untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variable yang terkait dengan bidang ini

# c. Bagi penulis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia