

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tidak lain tidak bukan, Sumber Daya Manusia menjadi salah satu tolak ukur penting dalam keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Produktifitas kinerja karyawan yang stabil akan memberikan efek positif terhadap kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja suatu perusahaan, perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan baik pula. Kemajuan suatu perusahaan akan dapat dilihat dengan seberapa besar kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam upaya memajukan suatu perusahaan. Karyawan dengan potensi yang baik akan bisa memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan akan berhasil apabila pimpinan mampu mengelola dan mengomunikasikan segala tindakan dengan baik dan tepat, serta lingkungan kerja yang mendukung stabilitas dunia kerja yang baik. Pada intinya, sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelaksanaan dan juga kemajuan organisasi/perusahaan akan berjalan dan terlaksana dengan baik apabila perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kompetensi dan juga keterampilan yang tinggi, serta mumpuni. (Sonny, 2012).

Perkembangan suatu organisasi/perusahaan juga tidak terlepas dari bagaimana keberhasilan seorang pemimpin dalam mengatur, memengaruhi, dan juga memberdayakan daya guna para bawahannya agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan seoptimal mungkin, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah memengaruhi kegiatan – kegiatan orang lain. Hal ini tentunya akan secara langsung berdampak kepada segala tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan yang berhubungan dengan *job desk*-nya masing –

masing. Kepemimpinannya dinyatakan berhasil apabila wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada para bawahannya dapat berjalan dengan maksimal dan terselesaikan dengan baik. Menurut Kartono dalam Mulyono (2018), gaya kepemimpinan merupakan suatu kebiasaan, sifat, watak, dan juga kepribadian pada diri seorang pemimpin yang membedakannya dengan pemimpin lain dalam hal berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan pernyataan ahli di atas, dapat diartikan bahwa setiap pemimpin memiliki karakteristik tersendiri dalam hal gaya kepemimpinan yang berbeda – beda setiap orangnya, yang tentu dapat mengakibatkan persepsi tersendiri dari para karyawan, mungkin ada yang dapat menerima ataupun tidak dapat menerima gaya kepemimpinan yang dinilai tidak cocok.

Kinerja selain dipengaruhi oleh kepemimpinan, juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan dapat berupa fasilitas – fasilitas penunjang yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja, dan juga dapat berupa lingkungan non fisik yang merupakan hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Kesulitan pertama bagi karyawan adalah beradaptasi dengan iklim lingkungan kerjanya, karena bagaimanapun jika seorang karyawan sudah merasa tidak cocok dan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, hal tersebut bisa mengindikasikan kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan optimal kedepannya, dan hal tersebut perlu segera diperbaiki oleh pemimpin untuk mengembalikan semangat kerja karyawan. Maka dari itu, penulis setuju dengan pernyataan yang diutarakan oleh Sofyan (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang baik dan kondusif akan dapat memupuk kinerja karyawan yang baik dan juga andal pula.

Apabila ingin terciptanya lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus bisa dalam upaya menciptakan komunikasi yang baik di dalamnya. Komunikasi kepemimpinan yang efektif dan baik akan selalu memastikan apakah setiap anggota karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan arahan dan wewenang yang telah disampaikan. Pengomunikasian pemimpin pada karyawan juga tidak serta merta hanya berhubungan dengan dunia kerja, melainkan seorang pemimpin yang baik

juga harus bisa dan mampu memotivasi karyawannya untuk lebih maju lagi. Dalam hal ini, komunikasi antar rekan kerja juga turut berpengaruh dalam hal memupuk kualitas kerja yang baik. Komunikasi di antara sesama rekan kerja besar kemungkinan akan lebih mudah diterima, karena tidak adanya rasa kecanggungan dan ketertutupan antar satu sama lain. Menurut Ivancevich dalam Rudianti (2013), menyebutkan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi dapat menjadi suatu perekat dalam hal memupuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan demikian, tanpa adanya suatu jalinan komunikasi yang baik dan benar, baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan, besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi/perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Resto Ramen Pasuruan PT. Ramen Master Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Pasuruan PT. Ramen Master Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Pasuruan PT. Ramen Master Indonesia?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Pasuruan PT. Ramen Master Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara stimulan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Pasuruan PT. Ramen Master Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Master Pasuruan PT Ramen Master Indonesia.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Resto Ramen Master Pasuruan PT Ramen Master Indonesia.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Master Pasuruan PT Ramen Master Indonesia.
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Resto Ramen Master Pasuruan PT Ramen Master Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoritis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Teoritis:

a. Bagi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dalam dunia pendidikan ataupun sebagai referensi ilmu pengetahuan bagi para peserta didik.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai acuan atau tolak ukur dalam hal pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, dan faktor komunikasi dalam pemberdayaan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan informasi ataupun sebagai bahan referensi bacaan bagi pihak lain