

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam setiap perusahaan maupun organisasi. Meskipun saat ini perusahaan telah di dukung dengan banyaknya sarana dan prasarana serta berbagai jenis teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan perusahaan, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dalam setiap perkembangannya, sebuah perusahaan pasti akan selalu melibatkan sumber daya manusia guna mencapai hasil yang maksimal, terutama dalam memberikan ide atau gagasan dalam memulai kegiatan perusahaan. Karena pada dasarnya sebuah perusahaan menyakini bahwa untuk mencapai keberhasilan maka perusahaan harus memiliki dan memaksimalkan sumber daya manusia yang tersedia.

Sumber daya manusia dinilai sangat penting karena seluruh aktifitas perusahaan pasti melibatkan sumber daya manusia, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan dikarenakan sumber daya manusia memiliki hasil *output* yang sangat besar.

Dengan tumpuhan yang sangat besar terhadap sumber daya manusia, perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Hadari Nawawi (2006:62) yang mengatakan, “kinerja dapat dikatakan tinggi apabila suatu tujuan yang ingin dicapai dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Kinerja menjadi rendah apabila tujuan yang diinginkan tercapai tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan atau bahkan tujuannya sama sekali tidak tercapai”. Berdasarkan pernyataan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai oleh kinerja karyawan akan memberikan dampak terhadap perusahaan, apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan begitupun sebaliknya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti, karena perusahaan memerlukan kinerja karyawan tetap stabil ataupun meningkat agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan secara internal dan dapat membantu membangun citra perusahaan terhadap konsumen. Sehingga perusahaan juga tetap memperhatikan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi optimalnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut Dubrin (1994:376) *“Quality of work life is related to the degree to which the full range of human needs is met”* dimana kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia dalam suatu lingkungan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dikarenakan berhubungan langsung dengan individu-individu dalam perusahaan, yang dalam hal ini menyangkut lingkungan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja akan memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan, dimana kualitas kehidupan kerja yang baik mampu memberikan motivasi tambahan terhadap karyawan untuk bekerja dan mampu membuat karyawan tidak mengalami stres saat sedang bekerja. Kualitas Kehidupan Kerja yang baik juga dapat memberikan semangat bekerja yang tinggi bagi karyawan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi. Kualitas Kehidupan Kerja yang baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, sehingga komunikasi yang terjadi diantara karyawan menjadi lebih dan lebih produktif. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Mattwson (2011:115) menyatakan bahwa “komunikasi merupakan suatu hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan organisasi”. Pendapat ini juga didukung oleh Wibowo dan Made (2013:704) yang mengatakan bahwa “dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih optimal sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan”.

Dengan demikian merespon dan mengimplementasikan serta mengkoordinasikan aktivitas perusahaan yang termasuk dalam komunikasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi yang terjalin diantara karyawan tidak berjalan secara efektif dan efisien maka aktivitas perusahaan dan kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Pada dasarnya Kualitas Kehidupan Kerja dan juga komunikasi merupakan faktor yang sama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karena kedua faktor diatas terjadi langsung dalam lingkungan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV Pretty Abadi Indonesia yang bergerak dalam bidang layanan kesehatan dan kecantikan. Yang tentu saja dalam hal ini menuntut karyawan untuk terus meningkatkan perfoma kinerja agar dapat memaksimalkan *output* yang dihasilkan. Terutama dalam memberikan pelayanan dan konsultasi kesehatan dan kecantikan terhadap konsumen.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Kualitas Kehidupan Kerja dan juga Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti mengangkat judul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PRETTY ABADI INDONESIA”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan konteks di atas, masalah dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Pretty Abadi Indonesia?
2. Apakah kinerja karyawan CV Pretty Abadi Indonesia secara simultan bergantung pada kualitas kehidupan kerja dan komunikasi?
3. Diantara pengaruh kualitas kehidupan kerja dan Komunikasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV Pretty Abadi Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dikembangkan berdasarkan isu-isu terkini dan meliputi :

1. Untuk menganalisa deskripsi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Pretty Abadi Indonesia.
2. Untuk menganalisa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Pretty Abadi Indonesia secara simultan atau bersamaan.
3. Untuk menganalisa diantara kualitas kehidupan kerja dan komunikasi, mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV Pretty Abadi Indonesia

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat. Terutama dalam masalah kualitas kehidupan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber referensi, acuan, dan evaluasi ketika melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang dampak kualitas kehidupan kerja dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang.