

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja pada dasarnya adalah suatu usaha yang dilakukan secara terus menerus untuk memperoleh seperangkat pengetahuan dan keterampilan dengan bantuan orang lain untuk mendapatkan hasil yang optimal. Untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan, setiap organisasi maupun individu harus menyiapkan diri secara profesional. Sumber daya manusia yang handal menjadi syarat mutlak menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, pihak pimpinan harus cepat merespon setiap perubahan dan tantangan yang terjadi. Dalam organisasi salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, pemberian Kualitas SDM kerja, dan peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kartini Kartono (2010) dalam Hadi (2016) Seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri atau bertindak seolah-olah dirinya pelaku tunggal dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin bertindak untuk membawa seluruh komponen organisasi untuk bergerak menuju tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang

pemimpin dipilih karena ia mempunyai bermacam-macam kemampuan, teknik, serta Lingkungan Kerja yang mempengaruhi bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin juga wajib mengetahui isi undang-undang dan peraturan perburuhan serta dapat menyelenggarakan administrasi pekerjaan dengan baik, mampu melakukan perbaikan sistem kerja yang ada, harus dapat meningkatkan disiplin karyawan terhadap peraturan kerja yang memuaskan. Konsistensi menjalankan peraturan dari setiap karyawan akan menciptakan iklim organisasi yang baik dan akan mendukung setiap upaya operasi organisasi.

Tantangan berat dihadapi oleh semua pimpinan adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan bawahannya sehingga dengan sadar mereka secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis yang didasari oleh kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi yang menunjang terciptanya kinerja karyawan diantaranya kompensasi, ancaman, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan serta keteladanan pimpinan. Bila mereka memiliki tingkat kehidupan yang layak maka mereka akan bekerja dengan giat dan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan. Tantangan di era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis semakin ketat telah menempat-

kan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi teramat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Kualitas sumber daya manusia tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan atas dampak tuntutan zaman semata, namun kualitas lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan - perusahaanpun menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan cara-cara baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan.

Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja pemimpin sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan tehnik-tehnik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Pemimpin harus bisa menjelaskan mengapa suatu pekerjaan harus dilakukan dan bukan memaksa bawahannya untuk melakukannya, sehingga para karyawan dibawahnya dapat melakukan dengan baik. Namun dalam kenyataannya masih dijumpai adanya ketidakefektifan dalam kegiatan mencapai tujuan.

Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : relevan, senisitivity, reliability, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azas obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian

umpan balik yang meKualitas SDM karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Bagi para karyawan, pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk membantu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat meKualitas SDM karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan. Bila setiap karyawan perusahaan dapat meningkatkan kariernya, seorang karyawan harus benar-benar memikirkan dan merencanakan pengembangan kariernya dengan baik karena perencanaan yang baik merupakan setengah dari sebuah keberhasilan.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, yang setiap saat mampu membaca gerak-gerik pasar tenaga kerja dana secara tepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Hasibuan (2010 : 224) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama uanya dengan sejarah manusisa, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan

yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dari itu penulis menemukan berbagai masalah dalam penelitian. Dan judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dan dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yang akan di bahas dalam ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk ?
5. Apakah Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM melalui Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk secara langsung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas SDM Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk secara Langsung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk secara Langsung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk secara langsung.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk melalui variabel Kualitas SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak tertentu. Dengan demikian manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam aspek teoritis : dapat menambah pengalaman dan pengembangan diri dalam penulisan ilmiah bidang sumber daya manusia serta dapat berguna dalam penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk.
2. Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, peneliti melalui penelitian ini akan membahas masalah yang muncul di PT. *Fastfood* Indonesia Tbk dengan mengusulkan

hipotesis Kinerja. Selain itu juga dapat menambah dan memperluas pengetahuan disiplin ilmu yang sedang dipelajari.

3. Dalam aspek praktis, peneliti menghasilkan penelitian ini dapat menambah khasanah dalam kumpulan hasil penelitian ilmiah dalam bentuk laporan skripsi dan pengimplementasian dalam dunia kerja bagi pihak yang bersangkutan.