

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era tunggal atau disebut juga dengan MEA (masyarakat ekonomi asean) saat ini di kawasan Asia Tenggara, mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan daya saing untuk menarik investor asing. Investasi asing saat ini sangat dibutuhkan untuk kesejahteraan karyawan. Dengan adanya MEA juga bisa memudahkan perusahaan untuk menjual barang di kawasan Asia Tenggara.

Dengan adanya MEA, akan mempermudah tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia. Akan tetapi dengan bebas masuknya tenaga kerja antar negara di kawasan Asia Tenggara menyebabkan persaingan bagi SDM. Dan itu menjadi salah satu ancaman bagi tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan yang mumpuni.

Perlu diketahui untuk para manajer SDM ataupun negara bahwa tingkat pengangguran perlu diberikan perhatian yang ekstra karena kualitas SDM yang belum bisa dibanggakan. Untuk menghadapi perubahan karena diberlakukannya MEA, negara ataupun perusahaan harus memberikan pelatihan bagi tenaga kerja agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Perusahaan bisa meningkatkan kualitas dari tenaga kerja dengan meningkatkan kemampuan profesional dari masing-masing tenaga kerja yang salah satunya diperoleh dengan meningkatkan kualitas pengetahuan dan kualitas komunikasi.

Bagi kelangsungan organisasi kerjasama lintas fungsi penting untuk organisasi yang ingin memenangkan persaingan dengan cara mengoptimalkan fungsi-fungsi yang ada pada perusahaan. Selain itu sumber daya utama dalam

organisasi adalah pengetahuan. Dengan kualitas pengetahuan akan membantu perusahaan untuk melakukan pekerjaan lebih baik, mengembangkan produk atau jasa yang berguna, mengurangi biaya, dan meningkatkan penjualan. (Dong Kyoonyoo, 2010)

Selain kualitas pengetahuan, dalam organisasi diperlukan juga komunikasi. Sebab dalam kehidupan sehari-hari, manusia butuh berkomunikasi satu sama lainnya. Begitu juga dalam sebuah organisasi pasti dibutuhkan komunikasi yang berkualitas untuk mencapai organisasi yang efektif. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan kualitas komunikasi untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang baik.

Masalah yang sering muncul dalam suatu organisasi adalah kurangnya kualitas pengetahuan yang dimiliki karyawan dan kurangnya kualitas komunikasi antar pekerja. Tidak jarang para pekerja dihadapkan pada persoalan komunikasi yang kurang baik antar pekerja itu sendiri maupun dengan atasannya. Dalam hal ini peran manajer sangat penting untuk menciptakan kenyamanan bagi para pekerjanya, sehingga dengan kondisi tersebut pekerja bisa meningkatkan mutu kerjanya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

Kualitas pengetahuan dan kualitas komunikasi sangat penting dimiliki seorang pekerja untuk meningkatkan kinerja. Menurut Suswanto dan Prisma (2010) komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan, fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja, karyawan akan mencapai tujuan dari perusahaan. Kualitas pengetahuan

telah menjadi isu penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan berurusan dengan lingkungan bisnis yang berubah cepat (Lee *et.al.*, 2002).

Selain kualitas pengetahuan dan kualitas komunikasi, kemampuan profesional dari pekerja juga sangat penting. Dengan dimilikinya kemampuan profesional yang mumpuni akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan profesional diharapkan bisa memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan agar lebih produktif dibutuhkan kualitas pengetahuan yang mumpuni dan kualitas komunikasi yang baik antara satu dan yang lainnya, selain itu juga diperlukan kemampuan profesional yang baik dari masing-masing karyawan. Dengan meningkatnya kinerja diharapkan bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengecek kualitas pengetahuan, kualitas komunikasi dan kemampuan profesional dari karyawannya. Dengan begitu karyawan akan lebih meningkatkan lagi kualitasnya.

Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dalam hal penyampaiannya akan mampu mengemban tugas dengan baik. Apabila antar karyawan tidak memiliki komunikasi yang baik maka yang terjadi adalah antar karyawan tidak memiliki hubungan yang baik bahkan ada perbedaan konflik dan tidak menemukan solusi. Sehingga tingkat kinerja menurun dan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal dan tidak bisa memenuhi target. (Febriana, 2012)

Karyawan juga harus diberikan informasi tentang pentingnya kualitas pengetahuan yang dimiliki dan komunikasi yang baik antar karyawan ataupun dengan atasan. Itu adalah tugas perusahaan untuk meyakinkan dan mengarahkan karyawan untuk mengetahui pentingnya mendapat informasi tentang kualitas pengetahuan dan komunikasi. Dan pentingnya berbagi informasi ataupun pengetahuan yang di dapat.

Peneliti tertarik mengadakan penelitian di bagian teknisi perusahaan PT Garudafood Putra Putri Jaya yang berada di kota Pati Jawa Tengah. Di bagian teknisi PT Garudafood Putra Putri Jaya terdapat 100 karyawan yang didominasi lulusan SMK dari berbagai jurusan. Terdapat juga lulusan SMA yang kebanyakan di bagian admin. Ketidakmerataan pengetahuan yang dimiliki karyawan ini akan menghambat proses penciptaan inovasi baru, yang dikarenakan perbedaan pengetahuan yang dimiliki. (Garudafood, 2017)

Selain itu penghambat proses penciptaan inovasi baru adalah adanya birokrasi yang berjalan tidak lancar, akibat dari komunikasi yang kurang baik dengan atasannya maupun sesama karyawan. Padahal di bagian teknisi ini sangat diperlukan komunikasi untuk mengetahui sejauh mana mesin itu memproduksi saat pergantian shift (Garudafood, 2017). Dengan begitu diberikanlah pelatihan untuk melatih karyawan baru agar terbiasa berkomunikasi dengan yang lainnya dan memberikan pengetahuan yang sama agar tidak ada hambatan dalam menciptakan inovasi baru yang akan menguntungkan bagi perusahaan.

Pt Garudafood Putra Putri Jaya memiliki perusahaan induk yaitu Tudung Grup. Garudafood pertama kali memulai bisnis kacang garing (roasted) tanpa merk

pada tahun 1979. Pada tahun 1987 barulah menggunakan merek garuda untuk produk kacang garing (roasted peanuts).

Setelah itu didirikanlah PT Sinar Niaga Sejahtera untuk mendistribusikan produk keseluruh pelosok Indonesia pada tahun 1994. Pada tahun 1995 barulah memproduksi kacang atom (coated peanuts). Karena semakin banyaknya minat konsumen dengan produk tersebut terutama kacang atom, pada tahun 1997 didirikanlah PT GarudaFood Jaya (GJF). Sejak didirikannya PT GarudaFood Jaya (GFJ) produk dari Garudafood bertambah, yaitu merek gery yang diberi nama gery saluut berjenis biskuit. Pada tahun 1998 PT Triteguh Manunggal Sejati (TRMS) yang kala itu memproduksi jelly diakuisisi oleh Garudafood dan mengeluarkan produk okky dan okky jelly.

Setelah itu PT Triteguh Manunggal Sejati (TRMS) meluncurkan minuman dengan merek okky jelly drink pada tahun 2002. Berlanjut pada tahun 2004 Garudafood memulai bisnis *confectionary* dengan merek ting-ting. Garudafood tidak hanya berhenti di produk biskuit dan jelly, selanjutnya Garudafood memproduksi juga *snack* dengan merek leo dan minuman berbasis teh pada tahun 2005, dan ditahun tahun berikutnya mendirikan PT Tudung Putra Putri sebagai *holding company* dan memproduksi jenis makanan dan minuman baru diantaranya wafelatos, superO2, gerry o'donut, dan masih banyak lagi. Garudafood Grup mendirikan perusahaan *join venture* pada tahun 2011, yang berfokus pada pengembangan minuman yang bekerjasama dengan Suntory Beverage & Food di divisi minuman non-alkohol. Pada tahun 2012 Garudafood mendirikan JV Company bersama Polyflek India untuk pasar India.

Garudafood adalah perusahaan yang bergerak di bidang minuman dan makanan yang berada dibawah naungan Tudung Grup. Sebagian besar dari produk garudafood pernah mendapatkan penghargaan. Dan perusahaan menjadi salah satu penguasa industri dibidang minuman dan makanan ringan yang banyak diminati konsumen dan kualitasnya tidak diragukan lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Kualitas Pengetahuan dan Kualitas Komunikasi menuju Peningkatan Kinerja SDM melalui Kemampuan Profesional pada PT Garudafood Putra Putri Jaya”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang mengenai arti pentingnya kualitas pengetahuan, kualitas komunikasi serta kemampuan profesional untuk peningkatan kinerja pada PT Garudafood Putra Putri Jaya dibagian teknisi. Adapun pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas pengetahuan terhadap kemampuan profesional SDM pada PT Garudafood Putra Putri jaya ?
2. Bagaimana pengaruh kualitas pengetahuan terhadap kinerja SDM pada PT Garudafood Putra Putri Jaya ?
3. Bagaimana pengaruh kualitas komunikasi terhadap kemampuan profesional pada PT Garudafood Putra Putri Jaya ?
4. Bagaimana pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM pada PT Garudafood Putra Putri Jaya ?

5. Bagaimana pengaruh kemampuan profesional terhadap kinerja SDM pada PT Garudafood Putra Putri jaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis berdasarkan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kualitas pengetahuan terhadap kemampuan profesional SDM pada PT Garudafood Putra Putri Jaya
2. Menganalisis pengaruh kualitas pengetahuan terhadap kinerja SDM pada PT Garudafood Putra Putri jaya
3. Menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kemampuan profesional SDM pada PT Garudafood Putra Putri Jaya
4. Menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM pada PT Garudafood Putra Putri Jaya
5. Menganalisis pengaruh kemampuan profesional terhadap kinerja SDM pada PT Garudafood Putra Putri Jaya

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Menambah bahan masukan untuk perusahaan agar meningkatkan kualitas pengetahuan dan komunikasi serta kemampuan profesional sumber daya manusia