

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini didalam dunia bisnis memiliki pengaruh yang cukup penting. Perusahaan diharapkan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan semakin meningkatnya banyak pesaing, menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan konsumen dan bisa memberikan apa yang konsumen harapkan dengan cara menonjolkan apa yang menjadi kelebihan perusahaan dibandingkan produk yang dipasarkan oleh pesaing. Perusahaan diharapkan bisa mencari celah produk dalam negeri menuju ke pasar internasional. Begitu yang terjadi didalamnya diharapkan mampu untuk membuat perusahaan menjadi efektif sesuai tujuan agar pada perusahaan mempunyai daya saing yang baik dan akan berdampak dalam dunia persaingan usaha.

Selain perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk yang mempunyai bobot unggul, dipastikan dalam sebuah perusahaan perlu adanya SDM yang mempunyai kualitas baik. SDM biasanya dapat dinilai dari jangka waktu diperlukan bagi oleh seorang SDM untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan

Menurut Helfert (2010) kinerja merupakan suatu bentuk tampilan keadaan secara keseluruhan atas perusahaan dalam periode yang telah ditentukan.

Menurut pendapat dari Heywond (2008) “*stated that job performance is influenced by two aspects; the personal qualities of the personal qualities of the individual which include knowledge, skill, capacity, and motives; and the working environment which reflects job expectations, performance feedback, workspace, equipment, and incentives*” yang artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua aspek 1. Kualitas pribadi termasuk pengetahuan, keterampilan, kapasitas, dan motif 2. Lingkungan kerja yang mencerminkan harapan pekerjaan, umpan balik kinerja, ruang kerja, peralatan dan insentif. Seorang SDM diharapkan mempunyai skill yang baik supaya nantinya bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Selain bisa bertanggung jawab, SDM yang baik harus memiliki etika dan moral harus sesuai dengan hukum yang berlaku harus ditanamkan pada seorang SDM.

Sebuah perusahaan dipastikan mempunyai aturan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh SDM. *Job procedure* nantinya akan menjadi titik ukur SDM dalam memaksimalkan kinerjanya. *Job procedure* digunakan sebagai bagian dari perencanaan yang sedang dijalankan dan digunakan untuk memberi bimbingan bagi tugas-tugas yang dilakukan berulang-ulang dalam sebuah organisasi (Daft, 2003)

Mulyadi (2015) mengemukakan pendapat *Job procedure* adalah suatu kegiatan yang biasanya dibentuk oleh sekumpulan kelompok yang terlibat dalam suatu divisi atau lebih, yang diciptakan untuk menjamin secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi secara terus-menerus. *Job procedure* dijadikan sebagai panduan untuk menentukan kegiatan dalam menjalankan suatu fungsi tertentu.

Dalam penyusunannya, *job procedure* disusun dengan cara mempertimbangkan dari beberapa masukan dan telah mendapat persetujuan dari atasan yang nantinya dapat membuat kenyamanan dan pekerjaan menjadi lebih efisien. Penyusunan prosedur kerja yang baik menciptakan alur kerja yang dan struktur organisasi yang akan mengurangi kompleksitas dan efisiensi biaya dalam pemanfaatan berbagai sumber daya organisasi (Lee, 2002).

Apabila proses penyusunan *job procedure* telah disepakati dari beberapa pihak yang saling berkaitan maka penerapan didalam pelaksanaan juga harus berurutan guna menyelesaikan suatu pekerjaan. *Job procedure* yang telah ditaati dengan baik akan berakibat seperti lancarnya koordinasi, tidak ada terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terciptanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab dari tiap SDM. Namun agar proses pelaksanaan *job procedure* itu sendiri dapat berjalan dengan baik maka harus adanya keterpaduan tujuan dan aktivitas dari seluruh pihak yang terkait yang biasa disebut dengan koordinasi.

Menurut pendapat dari Husaini (2013) koordinasi ialah satu dari bagian penting diantara anggota organisasi pekerjaan yang saling bergantung. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan oleh SDM maka semakin banyak pula ketergantungan yang ada didalamnya dan apabila semakin banyak pekerjaan SDM yang berlainan tetapi hubungan semakin erat itu artinya semakin banyak pula masalah didalam koordinasi.

Sebuah perusahaan pasti mempunyai struktur, tujuan dan saling berhubungan antar SDM. Sifat ketergantungan yang ada tersebut dapat diartikan sebagai suatu sistem, apabila ada salah satu bagian yang terpecah atau mempunyai masalah, maka salah satu penyebabnya terjadi miskomunikasi dan perusahaan tersebut berjalan tidak sesuai dengan tujuan awal. Perlu adanya komunikasi agar tercipta pemahaman yang cukup baik terhadap tujuan bersama. Komunikasi dibutuhkan demi terjalinnya hubungan dan menghargai sesama SDM. Kegagalan yang sering terjadi perusahaan disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang terkait.

Menurut pendapat dari Usman (2008) Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun dengan bahasa nonverbal. Adanya komunikasi diperlukan sebagai wadah untuk menuangkan ide dan gagasan agar dapat diterima oleh orang lain. Untuk fungsinya sendiri, komunikasi mempunyai tujuan untuk pekerjaan yang diharapkan mampu memajukan organisasi perusahaan.

Menurut Rogers (1995) memberikan penjelasan bahwa komunikasi yaitu proses yang mempunyai gagasan yang diberikan pengirim dengan penerima kepada penerima dengan tujuan memberikan perubahan kepada si pelaku. Kurang tertatanya komunikasi yang terjalin dalam sebuah perusahaan yang dilakukan oleh para pelaku menjadi tidak efektif apabila komunikasi yang dilakukan dinilai belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah jelaskan maka peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Garudafood Putra Putri Jaya Pati, Jawa Tengah. didalam PT GarudaFood Puta Putri Jaya mempunyai 158 SDM. Kebanyakan SDM yang bekerja tidak sesuai dengan bidang yang mereka kuasai, sehingga banyak SDM yang kurang kompeten pada bagian tersebut yang berakibat dapat menghambat proses produksi karena SDM dinilai tidak melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Salah satu penyebabnya yaitu keterampilan dan keahlian sesuai bidang yang dimiliki dapat menyebabkan SDM kurang menguasai pada bagian tersebut.

Masalah yang terjadi harus cepat diatasi oleh pihak perusahaan agar masalah pada bagian tersebut tidak merugikan perusahaan juga menghambat proses produksinya. Untuk memaksimalkan proses produksi, *job procedure* diterapkan agar SDM menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur agar SDM mampu menciptakan alur kerja dan struktur organisasi yang dapat mengurangi kerumitan dan lebih efisiensi biaya dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. *Job procedure* yang tersusun dengan terstruktur akan membawa perusahaan pada proses kerja yang rapi dan target tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Proses kerja paling baik mampu menciptakan keunggulan bersaing yang lebih. Seluruh SDM bagian teknisi nantinya diharuskan dapat mengikuti prosedur yang sudah diberikan agar tujuan pada perusahaan bisa tercapai lebih cepat.

Selain masalah proses produksi, masalah kedua yang terjadi akibat adanya komunikasi yang terjalin dirasa masih kurang baik. Pada bagian teknisi sendiri tentunya SDM juga akan berinteraksi dengan SDM lain. Bahkan pemecahan

masalah sebagian besar dilakukan dengan cara berkomunikasi. Selain pemecahan masalah, komunikasi sangat dibutuhkan karena dengan terciptanya komunikasi yang baik dapat digunakan untuk kapasitas dan ketahanan mesin itu mampu memproduksi.

Keterampilan dalam komunikasi yang baik sangat dibutuhkan karena komunikasi yang baik dapat berdampak seorang SDM meningkatkan produksinya. Maka sangat perlu diadakannya pelatihan tata cara komunikasi yang baik agar bermanfaat untuk SDM mampu menerapkan kebiasaan untuk menjalin komunikasi yang baik dengan yang lain. Sehingga tidak menjadi penghambat untuk proses produksi.

Komunikasi yang buruk juga menjadikan masalah yang cukup serius yang berdampak pada kurangnya koordinasi. Banyak kasus yang terjadi akibat kurangnya koordinasi yang dilakukan antara atasan dengan SDM. Manajer yang cenderung memaksa dalam proses produksi tanpa mengetahui permasalahan yang sedang dialami oleh SDM itu akan berakibat pada menurunnya jumlah produksi yang akan dihasilkan. Seorang pimpinan seharusnya mengetahui apa yang sedang dialami oleh SDM, hal ini berguna untuk membuat pembagian kendali pada koordinasi agar dapat berjalan lebih efektif. Sebuah pekerjaan akan mencapai titik keefektifan apabila pekerjaan dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Tanpa adanya koordinasi yang efektif pada perusahaan maka setiap SDM yang ada didalam perusahaan tidak memiliki pegangan yang dijadikan pedoman,

dan akhirnya dapat merugikan perusahaan tersebut. Keterpaduan dalam koordinasi harus berkesinambungan yang berarti harus saling menyambung dan harus ada keterkaitan untuk menghindari tumpang tindih tugas satu dengan tugas yang lain. Selain nantinya digunakan agar terciptanya peningkatan kerja SDM, diharapkan dapat mengefektifkan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

PT GarudaFood merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang makanan dan minuman yang didirikan di kota Pati, Jawa Tengah. Memasuki tahun 1987, perusahaan ini memulai bisnis dengan menjual hasil produksi makanan berupa jenis olahan dari kacang lebih dikenal dengan sebutan Kacang Garuda.

Memasuki akhir tahun 1997, GarudaFood membuka cabang dan memproduksi biskuit bermerek Danza. Setelah itu berkembang dan memproduksi biskuit lain dengan diberi merk Salma. Setelah itu, GarudaFood memproduksi sebuah jenis makanan bernama Gery. Beberapa bulan setelahnya sekitar pertengahan tahun 1998, GarudaFood berhasil meluncurkan produk jelly bermerek Okky (sebelumnya Kiki Jelly) dan Keffy.

Akhir tahun 2002 PT GarudaFood mulai serius dalam menekuni bisnis minumannya, perusahaan ini lalu meluncurkan produk minuman baru berupa teh rasa buah yang diberi nama Mountea. PT GarudaFood mulai melebarkan produksinya dengan memproduksi makanan ringan bermerek Leo, untuk kategori kerupuk, keripik pisang, keripik singkong dan keripik kentang.

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut dapat ditarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : **“Peningkatan Kinerja SDM Berbasis Komunikasi Melalui Job Procedure dan Koordinasi Pada PT GarudaFood Putra Putri Jaya Pati”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap koordinasi?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap *job procedure*?
4. Bagaimana pengaruh koordinasi terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh *job procedure* terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun pembahasan dalam menganalisis dan menguji secara empiris yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja SDM.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap koordinasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap *job procedure*.
4. Untuk menganalisis pengaruh koordinasi terhadap kinerja SDM.
5. Untuk menganalisis pengaruh *job procedure* terhadap kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.

2. Bagi PT Garudafood Putra Putri Jaya

Memberikan wacana alternatif bagi praktisi dan para pimpinan agar dapat menentukan strategi yang tepat agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain terutama kebijakan di bidang Manajemen SDM agar dapat menjaga kinerja dari perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain di bidangnya.