

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pencapaian kinerja yang baik tentu sangat perlu didukung oleh adanya prestasi kerja yang baik pula.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak

faktor yang dapat mempengaruhi kinerjadiantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan,gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, saranaproduksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia organisasi.Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor-faktor yangmempengaruhi Prestasi kerja seorang anggota organisasi adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality(*knowledge* dan *skill*).
2. Faktor motivasi (pemberian penghargaan), motivasi dapatberbentuk Tunjangan Kesejahteraan, Tunjangan Hari Raya.

Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaanatau kebetulan (*by accident*).

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai olehkaryawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi pegawai bukanlah suatu hal yangkebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasiakan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakansesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalamorganisasi itu. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku,kemampuan kerja serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan gunamelakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerjapara karyawan.

Mangkunegara (2000 : 67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalammelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi organisasi atau karyawan organisasi. Manfaat bagi organisasi antara lain adalah organisasi mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya tenaga kerja yang demikian organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan organisasi.

Manusia sebagai salah satu faktor produksi menyediakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Efisien dan efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, karena sangat pentingnya sumber daya manusia maka sumber daya manusia tersebut harus mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kenyataan menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi atau input masih harus ditingkatkan lebih baik lagi sehingga mampu mengantisipasi segala tantangan dan kendala dalam persaingan, yang mana upaya peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan, selain itu perlu juga diperhatikan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja dari para individu dalam lingkungan organisasi tersebut.

Perkembangan saat ini, organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan yang memasuki era globalisasi dengan arus perubahan yang sangat cepat, kompleks serta persaingan yang semakin ketat sehingga setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Demikian juga yang dihadapi oleh PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung adalah suatu badan usaha yang bergerak dibidang pemasaran sepeda motor, penyediaan suku cadang, dan pelayanan jasa perbaikan, hingga saat ini terus berusaha untuk tanggap terhadap perubahan tuntutan masyarakat.

Peningkatan adaptasi perubahan tuntutan masyarakat, diperlukan pembaharuan dan perubahan organisasi kearah yang lebih maju harus selalu diupayakan dengan syarat-syarat meliputi :

1. Melibatkan karyawan secara aktif dalam menyusun rencana dan pelaksanaan pembaharuan tersebut.
2. Pembaharuan tersebut tidak hanya mencakup aspek fisik saja tetapi sekaligus aspek budaya dan perilaku organisasi.
3. Menjawab suatu kebutuhan pembaharuan, perubahan dan penyempurnaan yang aktual dan diinginkan karyawan.

Adanya pembaharuan sebagai dinamika dalam pertumbuhan organisasi suatu kebutuhan dan tidak hanya apa yang bersifat fisik semata tetapi aspek motivasi dan disiplin kerja karyawan juga harus mendapat perhatian yang sama pentingnya. Salah satu faktor yang secara umum berdampak positif terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dorongan seseorang untuk bekerjadipengaruhi adanya kebutuhan yang harusdipenuhi dan tingkat kebutuhan yangberbeda pada setiap pegawai, sehinggadapat terjadi perbedaan motivasi dalamberprestasi.

Fenomenakaryawan yang adasaat ini pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, JJalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung dijumpai masihadanya karyawan yang menjalankan pekerjaan sekedar melepas kewajiban atau tidak berminat untuk berbuat yang terbaik, hal ini terlihat dari cara kerja yang lamban, sikap terhadap konsumen yang kurang senyum. Kemudian semangat kerja rendah, hal ini teridentifikasi berdasarkan obrolan karyawan yang mengeluh tentang jenjang karir dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk keluhan atas penghasilan yang diterima.

Apabila karyawan termotivasi, maka pegawai akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, disamping itu mereka juga akan memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai pretasi kerja yang telah ditetapkan.

Pentingnya memotivasi karyawan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu sesuai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu ke depan diharapkan akan lahir motivator-motivator sebagai salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kualitas karyawan.

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut maka dalam penelitian ini mengidentifikasi perlukannya motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal pada objek yang akan diteliti. Adapun kondisi prestasi kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung saat ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil penilaian Prestasi Kerja, Motivasi, dan Pengembangan SDM

No.	Variabel	Kriteria	Pencapaian
1	Prestasi Kerja	Kuantitas output	80 %
		Kualitas output	70 %
		Jangka waktu output	70 %
		Kehadiran di tempat kerja	70 %
		Sikap kooperatif	75 %
2	Motivasi	Semangat kerja	75 %
		Minat berprestasi	65 %
		Rasa tanggung jawab	75 %
		Kepuasan Kerja	70 %
		Persepsi terhadap karir	65 %
3	Pengembangan SDM	Peningkatan produktifitas kerja organisasi	75 %
		Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan	65 %
		Terjadinya proses pengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat	80 %
		Meningkatkan semangat kerja	70 %
		Mendorong sikap keterbukaan manajemen	70 %
		Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif	70 %

Sumber: PT. Coca Cola Amatil Indonesia, 2018

Tabel diatas menunjukkan hasil penilaian terhadap prestasi kerja, motivasi dan pengembangan sumber daya manusia rata-rata belum mencapai 100%, sehingga hal ini perlu dievaluasi untuk ditingkatkan.

Berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung, ditemukan kondisi masih ada karyawan yang belum memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan, sehingga mereka bekerja sebatas menjalankan kewajiban dan perintah atasan, para karyawan dalam bekerja lebih mementingkan dirinya daripada kepentingan bersama, masih ada karyawan yang terlihat lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada karyawan yang belum memahami efisiensi dan produktivitas kerja. Sehingga kondisi ini sekaligus menunjukkan kinerja sebagian karyawan yang masih memerlukan pembinaan. Selain itu masih ada karyawan yang semangat kerjanya rendah, hal ini teridentifikasi berdasarkan obrolan karyawan yang mengeluh tentang jenjang karir dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk keluhan atas penghasilan yang diterima.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peranan Motivasi dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan motivasi terhadap peningkatan prestasikerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung?
2. Bagaimana peranan pengembangan SDM terhadap peningkatan prestasikerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung?
3. Bagaimana peranan motivasi dan pengembangan SDM terhadap peningkatan prestasikerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung?
4. Bagaimana merancang model motivasi dan pengembangan SDM untuk meningkatkan prestasi kerja?

## **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah peranan motivasi dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Tanjung Bintang Lampung Selatan.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari – Juli 2018.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumberdaya Manusia yang meliputi motivasi, pengembangan SDM, dan prestasi kerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jalan Ir. Soekarno km 15,5 Suka Negara, Lampung.
4. Untuk mengetahui bagaimana merancang model motivasi dan pengembangan SDM untuk meningkatkan prestasi kerja.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pemahaman penulis terhadap teori motivasi dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan sehingga dapat bermanfaat dan menjadi bekal dalam mengembangkan karir peneliti di bidang SDM dan bisnis di masa yang akan datang.

### **1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai teori motivasi, pengembangan SDM dan prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

### **1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan**

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian motivasi dan pengembangan SDM serta kaitannya dengan prestasi kerja karyawan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian yang masing – masing terbagi dalam beberapa sub bagian, yaitu:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas uraian tentang latar belakang masalah, yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari teori – teori yang menjelaskan dan membahas pengertian dan indikator motivasi kerja, pengertian dan indikator pengembangan SDM, serta pengertian dan indikator prestasi kerja.

## **BAB III METODE PENELITIAN**



Bab ini berisi uraian tentang operasional / variabel / komponen / faktor pengambilan kasus, karakteristik kasus, desain penelitian, teknik pengumpulan data, validitas, reliabilitas metode analisis dan tahap penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data, penyajian hipotesis, dan pembahasan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi uraian tentang pokok – pokok kesimpulan dan saran – saran yang perlu disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**