

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Pada dasarnya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Untuk tercapainya sebuah organisasi yang baik, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin (Kadarisman, 2012). Menurut Sondang P, Siagian (2012:138) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Setiap organisasi mengharapkan setiap karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas untuk pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan pernyataan (Dalam Marliani, 2015) motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

dan keterampilan demi terwujudnya sesuatu organisasi yang baik. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi (Hasibuan, 2012).

Pimpinan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para pekerja akan berbeda sesuai dengan tingkatan pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang terdidik dan secara ekonomi berkecukupan, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan Marliani (2015; 220). Motivasi diartikan juga sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno (2013:109). Motivasi pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melakukan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walaupun tanpa pengawasan dari atasan.

Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) adalah anak perusahaan dari Coca Cola Amatil Ltd, perusahaan Australia yang sahamnya tercatat di Bursa Efek Australia dengan sejarah yang kaya dan beragam selama lebih dari 100 tahun beroperasi. Coca Cola Amatil (CCA) adalah salah satu dari 5 perusahaan pembotolan terbaik Coca Cola di dunia, yang memperkerjakan hamper 16.000 orang dan memiliki akses ke lebih dari 270 juta konsumen. CCA beroperasi di tujuh Negara – Australia, Selandia Baru, Fiji, Indonesia, Timor leste, Papua Nugini dan Samoa. Perusahaan

CCA memiliki 9 pabrik di Indonesia: Cibitung, Cikédokan, Bandung, Semarang, Bali, Medan, Padang, dan Lampung. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) berdiri di Lampung Pada Tahun 1986 Yang bertempat di Kecamatan Tanjung Bintang Lampung Selatan, Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) juga dikenal sebagai salah satu perusahaan yang mampu memenangkan persaingan di industrinya, meskipun banyak yang muncul perusahaan-perusahaan lain sebagai pesaing baru. Peneliti merasa ada hal yang menarik untuk meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI).

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh PT. Coca Cola Amatil (CCAI) Tanjung Bintang berhasil meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul di PT.Coca Cola Amatil (CCAI) Tanjung Bintang yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara prasurvey dengan HRD dan beberapa karyawan, berdasarkan data yang diberikan perusahaan sebanyak 87,74% sangat baik.

Menurut manajer HRD penerapan sistem manajemen yang baik dan kepastian aturan atau standar operational perusahaan yang jelas membuat karyawan memiliki tingkat kenyamanan dalam bekerja di perusahaan tersebut, hal ini membuat karyawan berkeinginan untuk datang tepat waktu dan memiliki kedisiplinan yang cukup baik. Salain itu perusahaan memberikan jaminan kesejahteraan yang baik kepada karyawan, melalui pengembangan diri karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan. Tingkat motivasi ditunjukkan melalui sikap semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga memiliki hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja. Dengan keterbukaan informasi yang ada menjadikan minimnya kesalahan komunikasi antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Sehingga tidak ada konflik antar karyawan yang mengganggu aktivitas oprasional yang berjalan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahar Nurdin Irfan (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dan hubungan kerja sangat kuat untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Karena setiap perusahaan memiliki SOP (*Standar Operating Procedur*) untuk menjalankan kegiatan yang ada dalam perusahaan agar berjalan dengan baik. Perusahaan harus memberikan yang terbaik untuk setiap karayanan. Dalam hal ini ada beberapa faktor yang akan menjadi

acuan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, hubungan kerja, kondisi fisik kerja, penghargaan, pengembangan karir.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu gaji pokok, tunjangan-tunjangan serta insentif lainnya, karena kompensasi ini sangat penting karena ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan akan meningkatkan motivasi kerjanya sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan perusahaan.

Hubungan kerja yang meliputi hubungan antara sesama karyawan, bawahan dan atasan. Faktor ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan di sebuah perusahaan akan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerjanya, karyawan akan merasa betah dalam bekerja ketika memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun kepada atasan.

Kondisi lingkungan kerja meliputi keadaan sekitar tempat kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan. Kondisi fisik kerja merupakan hal yang tidak dapat secara langsung memuaskan karyawan secara total, tetapi dengan keadaan lingkungan yang baik aman dan nyaman akan membuat para pekerja dapat bekerja dengan baik.

Penghargaan ini merupakan faktor motivasi bagi karyawan, karena dengan penghargaan ini karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Penghargaan yang biasa diberikan kepada karyawan biasanya berupa pujiandan bonus yang diberikan oleh atasan jika ada karyawan dapat bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Pengembangan karir faktor ini merupakan motivasi bagi karyawan, karena pengembangan karir akan mampu memberikan harapan yang akan menciptakan kepuasan yang tinggi dari karyawan jika dapat mencapainya. Pengembangan karir yang ada Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) berupa kenaikan pangkat perkepala bagian. Misalnya pada karyawan di bagian pemasaran yang awal pekerjaannya bertindak untuk memasarkan produk ke luar daerah, jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan pantas untuk menduduki posisi kepala bagian pemasaran.

Sejalan dengan bertambah besar dan kompleksnya organisasi, maka persaingan antar instansi atau perusahaan semakin ketat. Dengan adanya persaingan tersebut setiap perusahaan harus

memiliki karyawan yang berpendidikan serta ahli dibidangnya dalam menggunakan teknologi. Karena pada dasarnya kemampuan, pendidikan, keahlian tidak akan ada artinya jika tanpa dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Dengan motivasi diharapkan karyawan mampu mengerjakannya dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat luasnya pembahasan mengenai motivasi dalam penelitian ini serta terbatasnya waktu dan tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dalam tujuan. Penelitian ini hanya berfokus pada faktor kompensasi, hubungan kerja, kondisi kerja, penghargaan, pengembangan karir yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetap PT. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang. Dari variabel tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang”. Jadi, penelitian ini hanya meneliti pada objek karyawan tetap yang bekerja di PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang yang berjumlah 72 karyawan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan beberapa pihak, khususnya bagi pemimpin dan manajemen agar dapat mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi dalam memotivasi kerja karyawan.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup Objek pada penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi kerja karyawan tetap PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini di PT Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang, Lampung selatan, Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dimulai pada bulan maret 2020 sampai dengan selesai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana faktor kompensasi, hubungan kerja, kondisi kerja, penghargaan, pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan tetap di PT. Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor kompensasi, hubungan kerja, kondisi kerja, penghargaan, pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung bintang

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Untuk menyelesaikan perkuliahan dan mencapai gelar sarjana ekonomi serta menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah.

b. Bagi Institusi

Dengan Penelitian ini dapat menambah referensi perpustakaan mata kuliah sumber daya manusia, dan hasil penelitian diharapkan dapat membantu memberikan masukan tentang motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam penulisan bab ini latar belakang masalah faktor-faktor motivasi kerja karyawan PT.Coca Cola Amatil Indonesia (CCAI) Tanjung Bintang. ruang lingkup, perumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini memuat tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan dan kerangka pemikiran.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif data dari responden dan variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji analisis data dan pembahasan.

BAB V Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN