

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan

kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya

dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans (2014) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Fenomena yang terjadi dalam hal motivasi, pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung, para pemimpin berusaha memberikan motivasi terbaik, namun hal tersebut masih belum cukup bagi karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung. PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung merupakan perusahaan yang memberikan bonus bagi karyawannya sesuai dengan kontribusi dan prestasinya, berikut ini daftar tunjangan karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung.

Tabel 1.1 Daftar Tunjangan Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung (Bulan)

Tunjangan		Asuransi
Uang Makan	Transport	
450.000	300.000	80.000

Sumber : PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung, 2023.

Berdasarkan data di atas penetapan tunjangan yang dilakukan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan bahwa tunjangan yang diberikan oleh CV Jaya Bakery tidak cukup untuk karyawan, dikarenakan tidak mencukupi untuk konsumsi ketika

sedang lembur, dan tidak ada toleransi bagi karyawannya ketika sedang kelelahan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung.

Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung adalah berdasarkan data yang penulis peroleh, tidak tercapainya nilai penjualan minuman coca-cola, dengan target nilai penjualan yang ditetapkan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung selama tahun 2018-2022.

Tabel 1.2 Target Nilai Penjualan dan Realisasi Nilai Penjualan Minuman Coca-cola yang disalurkan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung Tahun 2018-2022.

Tahun	Target Nilai Penjualan (Rupiah)	Realisasi Nilai Penjualan ((Rupiah)	Pencapaian (%)
2018	3.000.000.000	2.645.300.000	88,17
2019	3.000.000.000	2.350.150.000	78,34
2020	3.000.000.000	2.400.450.000	80,01
2021	3.000.000.000	2.580.680.000	86,02
2022	3.000.000.000	2.644.000.000	88,14
Rata-rata	3.000.000.000	2.524.116.000	84

Sumber : PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung, 2023.

Berdasarkan data di atas terlihat pencapaian nilai penjualan barang-barang yang disalurkan oleh PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung belum mencapai target nilai penjualan yang ditetapkan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung dari tahun 2018 hingga 2022, dimana rata-rata tingkat pencapaian hanya mencapai 84% dari target yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan

yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dikerjakan.

Lama kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa lama kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang.

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (CCAI) merupakan salah satu perusahaan dibawah lisensi The Coca-Cola Company yang memproduksi minuman ringan berkarbonasi maupun minuman ringan tidak berkarbonasi. CCAI memiliki dan mengoperasikan 9 pabrik pembotolan yang terletak di Cibitung, Cikédokan, Bandung, Semarang, Surabaya, Bali, Medan, Padang, dan Lampung. Kantor CCAI Lampung berlokasi di Jl. Tembesu 3 No.1, Campang Raya, Kec. Tanjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. Seluruh pabrik pembotolan di Indonesia berada dibawah Manajemen PT. Coca-Cola Indonesia. Sampai dengan saat ini tahun 2016, CCAI memproduksi minuman dengan merk Coca-Cola, Sprite, Fanta, A&W Sarsaparila, Frestea, Aquarius, Minute Maid Pulpy, Minute Maid Fruit Bite, Minute Maid Nutriboost, Ades, dan Schweppes.

Terkait adanya kepuasan kerja yang menurun dan lama bekerja yang singkat membuat kinerja karyawan menjadi kurang yang berdampak terhadap *turn over*, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan dan Tingkat Turn Over Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung

NO	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Turn Over (%)
1	2019	355	-	-	-
2	2020	243	112	20	31,54
3	2021	185	58	30	23,87
Jumlah			170	50	

Sumber : PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2019 -2021 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 170 orang sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 50 orang, dengan turn over mencapai tahun 2020 sebesar 31,54% dan tahun 2021 sebesar 23,87%, hal ini terbilang cukup tinggi dikarenakan menurut Gillies (1994) dalam Griffin (2013) standar turnover adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal.

Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena diatas dengan mengaitkan motivasi karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasikan oleh lama kerja karyawan dengan judul: “Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderasi (studi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penulisan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung ?
3. Apakah Lama kerja memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung?
4. Apakah Lama kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penulisan ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lama kerja memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lama kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Central Java Lampung.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penulisan ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Penulisan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.