

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu bentuk usaha tanpa manusia, tidak mungkin ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya. Segala bentuk usaha, akhirnya dapat disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia. Oleh manusia untuk manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling utama dari pada aspek ekonomi dan teknologi. Manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam menjalankan roda perusahaan baik yang berskala kecil, sedang maupun besar dan merupakan aset yang mempunyai fisik dan daya faktor dalam menggerakkan, mengatur dan memutuskan. Sehingga manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan atau organisasi didalam pencapaian tujuan harus memperhatikan semangat kerja karyawan karena dengan semangat kerja yang tinggi maka segala aktivitas manajemen yang ada dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat

penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi lebih baik ada beberapa faktor diantaranya promosi jabatan. Promosi jabatan berguna untuk penempatan para karyawan yang berprestasi dan keuntungan bagi perusahaan apabila tepat dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Setiap karyawan berusaha memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena karyawan tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Selain promosi jabatan, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Serta lingkungan kerja nonfisik yakni suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Coca Cola Amatil Indonesia cabang Pekanbaru yang terletak di Jalan Subrantas, Panam, Kecamatan Tampan, Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor minuman ringan. PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru memasarkan dan memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat setiap tahunnya. Berikut data jumlah karyawan dan bidang pekerjaan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan dan Bidang Pekerjaan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Bagian pekerjaan					Total
	Distributor Center	General Trade	Modern Trade	Modern Immediate Consumption	Outsourcing	
2011	36	34	35	34	11	150
2012	35	33	34	33	13	148
2013	35	32	33	33	12	145
2014	34	32	32	32	12	142
2015	33	32	31	32	12	140

Sumber data : PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru, 2016.

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru pada tahun 2011 berjumlah 150 orang, tahun 2012 berjumlah 148 orang, tahun 2013 berjumlah 145 orang, tahun 2014 berjumlah 142 orang, dan tahun 2015 berjumlah 140 orang.

Salah satu indikasi penurunan semangat kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru dapat dilihat dari tingkat absen atau ketidakhadiran karyawan. Sebab masalah absensi merupakan hal yang paling penting harus diperhatikan oleh setiap karyawan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Tingkat absen merupakan tolak ukur untuk melihat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semangat kerja yang ada pada karyawan. Adapun absensi karyawan PT Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Absensi Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru Tahun 2011-2015

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan		Total Persentase (%)
			Terlambat	Absen	
1	2011	150	12	14	17,33
2	2012	148	13	12	21,10
3	2013	145	13	16	24,03
4	2014	142	10	14	19,85
5	2015	140	17	13	26,28

Sumber data : PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru, 2016.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh keterangan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang terlambat dan tanpa keterangan yaitu pada tahun 2011 jumlah yang terlambat dan tanpa keterangan berjumlah 17,33 %, pada tahun 2012 mengalami peningkatan berjumlah 21,10 %, pada tahun 2013 mengalami peningkatan berjumlah 24,03 %, pada tahun 2014 mengalami peningkatan berjumlah 19,85 %, dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan berjumlah 26,28 %.

Manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan. Salah satunya dalah dengan memotivasi sumber daya manusia yang ada dengan pelaksanaan program promosi jabatan. Dengan dilaksanakan program promosi jabatan yang tepat maka perusahaan dapat mendorong semangat kerja karyawan. Berikut data jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan pada PT. Coca Cola Amatil Pekanbaru :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 : Data Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Bidang Pekerjaan	Jenis Jabatan yang Dipromosikan		Jumlah
		Sebelum	Sesudah	
2011	Distribusi Center	DC Administrasi	Supervisor Administrasi	3
	General Trade	Sales Representative	Distric Sales Manager GT 2	
	Modern Trade	Sales Representative	Distric Sales Manager MT	
2012	Modern Trade	Distric Sales Manager MT	Sales Manager MT	2
	Modern Immediate Consumption	Sales Representative	Distric Sales Manager MIC	
2013	Distribusi Center	Helper	Delivery Man	1
2014	Distribusi Center	Shipper	Supervisor Worehouse	2
	Modern Immediate Consumption	Distric Sales Manager MIC	Sales Manager MIC	
2015	Distribusi Center	Delivery Man	Supervisor Delivery City Area	1

Sumber data : PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru, 2016.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rendahnya jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan yaitu pada tahun 2011 jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan 3 orang dikarenakan masa kerja yang habis, tahun 2012 berjumlah 2 orang karena adanya jabatan yang kosong, tahun 2013 berjumlah 1 orang karena adanya jabatan yang kosong, tahun 2014 berjumlah 2 orang dikarenakan masa kerja yang habis, dan pada tahun 2015 berjumlah 1 orang karena adanya jabatan yang kosong. Kebanyakan kenaikan jabatan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru dikarenakan masa kerja yang habis dan adanya jabatan yang kosong, bukan karena atas prestasi karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki prestasi yang baik dalam bekerja merasa tidak dihargai. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keadaan tersebut disebabkan karena kurangnya apresiasi pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas pelaksanaan tugas dengan baik dari perusahaan. Perusahaan tersebut tidak memperhatikan program promosi jabatan hanya terfokus pada produksi serta pemasaran produk. Sehingga karyawan yang berprestasi diperusahaan tersebut diabaikan. Hal itu menyebabkan karyawan kurang menyelesaikan tugasnya secara tuntas dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan kurang optimal.

Berdasarkan survei langsung ke PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik diperusahaan tersebut banyak yang rusak, tidak tertata dengan rapi dan ruang gerak yang sempit.. Hal ini bisa mengganggu aktivitas kerja karyawan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan sementara kondisi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru menunjukkan bahwa masalah semangat kerja karyawan masih rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang dari tahun ketahun mengalami penurunan, kurangnya apresiasi pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas pelaksanaan tugas yang baik, dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Bertitik tolak dari permasalahan tersebut yang terjadi pada fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru tersebut peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA PEKANBARU”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini penting karena menjadi penentu bagi langkah selanjutnya, disamping itu untuk mencapai tujuan penelitian, kegiatan penelitian juga digunakan untuk mengetahui kebenaran atau ketidak benaran suatu obyek tertentu yang dijadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan maslah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan. Disamping itu tujuan penelitian juga dapat dijadikan alat untuk mengoreksi kegiatann yang sedang dilaksanakan. Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti maka dapat ditentukan tujuan penelitian antara lain:

- a. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Penelitian merupakan salah satu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang dipelajari selama masuk perkuliahan ke dalam dunia praktek sesungguhnya. Terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, mengenai perilaku karyawan khususnya semangat kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja di masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai bahan untuk peneliti berikutnya mengenai promosi jabatan, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

1.4. Sistematika Penelitian

Sebelum diuraikan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman, adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulisan akan menjelaskan tentang hasil pembahasan dari penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian hasil penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.