

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun perkerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanisme dan sepenuhnya otomatis tersebut yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam satu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan. Karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun masa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan. Karyawan tersebut harus mempunyai standar yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu

untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah melihat kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan seperti PT Coca-Cola Bottling Indonesia, PT Coca-Cola Bottling Indonesia merupakan sebuah perusahaan minuman ringan yang tersebar di seluh Indonesia, termasuk di Jawa Barat diantaranya berada di Kabupaten Sumedang, Kabupaten Garut, Kabupaten Cianjur, Kabupaten Sukabumi, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Indramayu. Perusahaan tersebut sangat berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat seperti mengurangi kemiskinan, pengangguran dan lain-lain.

PT Coca-Cola Bottling Indonesia yang paling berpengaruh di Jawa Barat yaitu di Sumedang. Sumedang merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Barat dan berbatasan langsung dengan ibu kota Provinsi, Bandung. Seperti halnya Kabupaten yang berbatasan disebelah Timur dengan Kabupaten Dati II Majalengka, sebelah Selatan dengan Kabupaten Dati II Garut dan Bandung, sebelah Barat dengan Kabupaten Dati II Bandung dan Subang di sebelah Utara dengan Kabupaten Dati II Indramayu dan Majalengka. Kabupaten yang memiliki luas wilayah 153.124 ha dan jumlah penduduk hampir 1 juta jiwa. PT Coca-Cola Bottling Sumedang Jawa Barat harus memperhatikan sumber daya manusia yaitu karyawan, karyawan harus mampu melaksanakan kegiatan perusahaan terutama dalam kegiatan perusahaan menggunakan mesin dalam proses produksinya.

PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat yang harus terus memperhatikan karyawan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dan merupakan aset sebuah perusahaan.

Dari penjelasan diatas PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat harus memperhatikan berbagai aspek dilihat sumber daya manusia dan penggunaan mesin sebagai bagian dari proses produksinya maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar bisa berkerja dengan efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. perusahaan tersebut sangat berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat di Kabupaten Sumedang dan sekitarnya khususnya di Jawa Barat seperti mengurangi kemiskinan, pengangguran dan lain-lain. Maka perusahaan tersebut sangat penting untuk dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara dengan *Quality manajement system manager* PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya, hasil wawancara diperoleh bahwa sedang terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat tahun 2014-2016, akan di jelaskan pada halaman selanjutnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat
Tahun 2014-2016

Penilaian	2014			2015			2016				
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)		
1. Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13	20	60	12		
2. Kuantitas Kerja	20	79	16	20	75	15	20	72	14		
3. Tanggung Jawab	10	80	8	10	78	7,8	10	75	7,5		
4. Kerjasama	10	77	7,7	10	69	6,9	10	65	6,5		
5. Inisiatif	10	80	8	10	78	7,8	10	75	7,5		
Jumlah			54,7	Jumlah			50,5	Jumlah			47,5

Sumber : PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat menunjukkan dari tahun 2014-2016 mengalami penurunan dilihat dari tahun 2014 sebesar 54,7%, tahun 2015 sebesar 50,5% dan tahun 2016 sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan dari beberapa penilaian kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Kualitas kerja dan kerjasama yang mengalami penurunan dari tahun 2014-2016. Kualitas kerja dari tahun 2014 dengan nilai sebesar 75, tahun 2015 nilai sebesar 65 dan tahun 2016 nilai sebesar 60, yaitu dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang rapih dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan masih kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan sehingga masih banyak tingkat kesalahan. Penilaian kerjasama mengalami penurunan dilihat dari nilai tahun 2014 nilai sebesar 77, tahun 2015 nilai sebesar 69 dan tahun 2016 nilai sebesar 65, yaitu dikarenakan karyawan kurang mampu bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja dan karyawan tidak selalu kompak dalam penyelesaian masalah pekerjaan.

Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan wawancara dengan *Quality management system manager* mengenai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : karyawan belum menerapkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin), sehingga masih banyak karyawan yang kurah rapih dalam mengerjakan pekerjaan , kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan sehingga masih banyak tingkat kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang mampu bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja, karyawan tidak selalu kompak dalam penyelesaian masalah pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat belum optimal, belum mencapai target yang ditentukan perusahaan yaitu sebesar 100%, yang disebabkan masih kurang optimalnya kualitas kerja dan kerjasama.

Menurut Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stres kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi konflik kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan penulis melakukan penelitian pra survei kepada 30 karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat, sesuai dengan teori yang dikemukakan *Baley dan Mahmud (2011:159)* yang menyatakan bahwa untuk penelitian data statistik ukuran sampel paling minimum adalah 30 orang, alasan penulis melakukan kuesioner pra survei yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa

saja mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat yaitu untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian, telah dilakukan tinjauan penelitian PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat, dengan memberikan beberapa pernyataan kepada pihak-pihak terkait untuk mendapatkan data-data yang jelas dan akurat, dan hasilnya dapat dilihat seperti tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kompetensi	Motif	12	12	4	2	-	4,10
	Karakter Pribadi	11	13	6	1	-	4,20
	Konsep diri	14	10	5	1	-	4,20
	Pengetahuan	12	10	8	-	-	4,10
	Keterampilan	13	10	6	1	-	4,20
Skor rata-rata kompetensi							4,16
Kompensasi	Gaji	13	10	6	1	-	4,16
	Bonus	12	14	2	2	-	4,20
	Tunjangan	14	14	2	-	-	4,20
	Penghargaan	13	8	4	3	2	3,90
	Fasilitas	8	15	6	1	-	4,00
Skor rata-rata kompensasi							4,13
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	10	5	10	1	-	3,80
	Tipe Suportif	5	8	15	2	-	3,53
	Tipe Partisipatif	5	8	16	1	-	3,56
	Tipe Berorientasi Prestasi	6	9	13	7	-	3,63
Skor rata-rata gaya kepemimpinan							3,63
Stres Kerja	Tuntutan tugas	11	10	7	2	-	4,00
	Tuntutan peran	10	9	9	2	-	3,90
	Tuntutan antar pribadi	10	14	4	3	-	4,13
	Struktur organisasi	14	4	8	3	-	3,86
	Kepemimpinan	12	10	7	1	-	4,10

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
	organisasi						
Skor rata-rata stress kerja							3,99
Motivasi Kerja	Need of Achievement	-	10	18	2	-	3,27
	Need of Affliation	2	15	10	3	-	3,53
	Need of Power	1	11	16	2		3,37
Skor rata-rata motivasi kerja							3,39
Konflik Kerja	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang	15	12	2	1	-	4,36
	Saling ketergantungan tugas	13	11	4	2	-	4,16
	Perbedaan persepsi	13	7	7	2	1	3,96
	Sistem imbalan	11	14	3	1	1	4,10
	Perbedaan komunikasi	8	7	14	1	-	3,73
Skor rata-rata konflik kerja							4,06
Disiplin Kerja	Kehadiran	20	8	2	-	-	4,80
	Tingkat kewaspadaan	14	8	6	1	1	4,10
	Ketaatan pada standar kerja	8	9	10	2	1	3,76
	Ketaatan pada peraturan kerja	13	10	7	-	-	4,20
	Etika	16	10	4	-	-	4,40
Skor rata-rata disiplin kerja							4,25
Pengawasan	Kontrol masukan	10	4	11	3	2	3,56
	Kontrol perilaku	7	7	8	4	4	3,30
	Kontrol pengeluaran	13	12	3	1	1	4,16
Skor rata-rata pengawasan							3,67
Pelatihan Kerja	Instruktur	-	5	21	4	-	3,03
	Peserta	-	8	14	8	-	3,00
	Metode	4	10	6	10	-	3,26
	Materi	1	13	5	11	-	3,13
	Tujuan	2	10	16	2	-	3,40
Skor rata-rata pelatihan kerja							3,16

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	9	7	14	-	-	3,83
	Perlakuan yang baik	8	9	13	-	-	3,83
	Rasa aman	13	9	8	-	-	4,16
	Hubungan yang harmonis	13	5	9	1	2	3,86
Skor rata-rata lingkungan kerja							3,92

Sumber: Hasil olah data pra-survei (2017) PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat, mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : kompetensi dengan skor rata-rata sebesar 4,16, kompensasi skor rata-rata 4,13, gaya kepemimpinan skor rata-rata 3,63, stress kerja skor rata-rata 3,99, motivasi kerja skor rata-rata 3,39, konflik kerja skor rata-rata 4,06, disiplin kerja skor rata-rata 4,25, pengawasan skor rata-rata 3,67, pelatihan kerja skor rata-rata 3,16, lingkungan kerja skor rata-rata 3,92.

Dari pembahasan diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat yaitu yang mendapatkan nilai skor rata-rata terendah yaitu pelatihan kerja dengan skor rata-rata 3,16, motivasi kerja dengan nilai skor rata-rata 3,39. Dapat disimpulkan dari hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat yaitu variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil kuisioner pra survei mengenai variabel pelatihan kerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat dapat dijelaskan dari tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Pra Survei Mengenai Variabel Pelatihan Kerja
PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	Instruktur	-	5	21	4	-	91	150	61	100
2.	Peserta Pelatihan	-	8	14	8	-	90	150	60	100
3.	Metode Pelatihan	4	10	6	10	-	98	150	65	100
4.	Materi	1	13	5	11	-	94	150	63	100
5.	Tujuan	2	10	4	16	2	102	150	68	100
Jumlah skor rata-rata									63	100
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30										
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor tertinggi										

Sumber: Hasil olah data pra-survei (2017) PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil kuesioner pra survei penelitian mengenai pelatihan kerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia masih kurang sesuai dengan hasil pencapaian yaitu sebesar 63% dari target 100%. Hal ini ditunjukkan dengan dimensi instruktur pencapaian sebesar 61%, peserta pelatihan pencapaian sebesar 60%, metode pelatihan pencapaian sebesar 65%, materi pencapaian sebesar 68%. Dari dimensi pelatihan kerja yang mendapat pencapaian yang rendah yaitu dimensi peserta pelatihan, dikarenakan peserta tidak semangat mengikuti pelatihan dan dimensi instruktur, dikarenakan kurangnya instruktur memotivasi peserta pelatihan.

Pelatihan kerja memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan

semangat serta membina karyawan agar mampu untuk berkerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pra survei mengenai variabel motivasi kerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat dapat dijelaskan pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Hasil Kuisiener Pra Survei Mengenai Variabel Motivasi Kerja
PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %	Target %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1.	<i>Need of Achievement</i>	-	10	18	2	-	98	150	65	100
2.	<i>Need of Affiliation</i>	2	15	10	3	-	106	150	71	100
3.	<i>Need of Power</i>	1	11	16	2	-	101	150	67	100
Jumlah skor rata-rata									68	100
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 30										
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor tertinggi										

Sumber: Hasil olah data pra-survei (2017) PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan hasil kuesioner pra survei penelitian mengenai motivasi kerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat masih rendah yaitu dengan hasil 68% dari target 100%. Hal ini ditunjukkan pada dimensi *need of achievement* hasil pencapaian sebesar 65%, dimensi *need of affiliation* hasil pencapaian sebesar 71%, di dimensi *need of power* hasil pencapaian sebesar 67%. Dari beberapa dimensi yang terendah yaitu dimensi *need of achievement*, dikarenakan karyawan tidak bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi, dimensi *need of power* pecapain, dikarenakan karyawan

masih kurang berusaha mengembangkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan dan tanggung jawab.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang ditanyakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu. Sehingga motivasi sering diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras berdasarkan kompleksitas faktor motivasional.

Untuk memotivasi kinerja karyawan dibutuhkan peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagian orang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga kerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Dan apabila tidak ada hubungan yang dekat dan

komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau perusahaan seperti PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat kinerjanya belum optimal belum mencapai target yang ditentukan perusahaan yaitu sebesar 100%. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Adanya pelatihan kerja dan motivasi kerja baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang, sesuai dengan masalah yang terjadi PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat yaitu menurunnya kinerja karyawan diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja. Penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT COCA-COLA BOTTLING INDONESIA SUMEDANG JAWA BARAT”**.

I.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan

permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

Kinerja Karyawan

1. Masih banyak karyawan yang masih kurang rapih dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan sehingga masih banyak tingkat kesalahan.
3. Karyawan kurang mampu bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja
4. Karyawan tidak selalu kompak dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Pelatihan Kerja

1. Peserta pelatihan tidak semangat mengikuti pelatihan
2. Kurangnya instruktur memotivasi peserta pelatihan.

Motivasi Kerja

1. Karyawan tidak selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi.
2. Karyawan masih kurang berusaha mengembangkan kemampuan terbaik untuk mencapai kekuasaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka peneliti, membuat suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan kerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.
2. Bagaimana motivasi kerja PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pelatihan Kerja Karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.
2. Motivasi Kerja Karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.
3. Kinerja Karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Coca-Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis sebagai berikut:

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk membandingkan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan penelitian praktis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah.
 - b. Dapat mengetahui keterampilan seperti apa yang dimiliki karyawan didalam organisasi.

- c. Dapat memahami bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja sangat berperan penting bagi perusahaan.
- d. Menambah pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Organisasi/ Perusahaan

Memberi kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan hasil dari penelitian ini diharapkan membantu perusahaan untuk meningkatkan komitmen serta hubungan dengan sesama karyawannya yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.