

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam instansi publik adalah bagaimana menciptakan strategi untuk memotivasi pegawai dan membangun komitmen pegawai terhadap suatu perusahaan atau organisasi perusahaan tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk bekerja. Menurut Morgan (1986) Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan merupakan salah satu tantangan yang paling sulit yang dihadapi oleh pihak Manajemen perusahaan. Adanya motivasi dan komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak positif terhadap perusahaan dan kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja seorang, pegawai di perusahaan merasa puas terhadap pekerjaannya mengindikasikan dan memiliki motivasi dalam bekerja, karena ada dorongan dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan tersebut dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi dan komitmen karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Winardi (2001) Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi sebagai penggerak dan mengarahkan sebuah potensi dan tenaga kerja karyawan untuk mencapai sebuah keberhasilan yang ingin diwujudkan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong

gairah dan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan pada kerja karyawan. Motivasi kerja yang baik, mencerminkan sebuah pelayanan kepada karyawan terhadap konsumen. Sebaliknya, motivasi yang kurang baik akan mengakibatkan kurangnya suatu kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dan dapat menyebabkan turunnya semangat karyawan.

PT Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, dimana perusahaan ini mengerahkan karyawannya untuk melayani pelanggan semaksimal mungkin. Pelanggan akan nyaman menggunakan jasa kita apabila pelayanan kita membuatnya puas. Dengan hal tersebut mendorong PT Kereta Api Indonesia untuk melakukan pembenahan di dalam melayani dan memperbaiki segala kekurangan yang datang baik dari sumber daya manusia, teknologi maupun pelayanan.

PT Kereta Api Indonesia sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat akan berpengaruh pada pelayanan yang mereka berikan kepada pelanggan akan semakin lebih baik. Oleh karena itu, para karyawan juga membutuhkan motivasi atau dorongan untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh pelanggan terutama melayani. Karyawan akan semangat dalam meningkatkan kinerjanya jika mendapatkan dorongan atau motivasi yang bulat dari pemimpinnya. Pada dasarnya setiap manusia sangat membutuhkan sebuah motivasi agar mereka bisa bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan pemimpinnya.

Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan terlihat dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya tersebut. Pegawai yang bermotivasi dan berkomitmen akan membuat dirinya semakin produktif karena kepuasan kerjanya menurut Taufik (2002). Jika seorang pegawai belum mengarahkan kinerjanya secara optimal maka diperlukan adanya dorongan untuk mengeluarkan seluruh potensi pegawai tersebut. Oleh karena itu, instansi perlu memahami tingkah laku para karyawan di tempat ia bekerja. Perusahaan harus peduli dan memahami kebutuhan yang diperlukan oleh karyawannya untuk menggerakkan para pegawai untuk bertindak.

Motivasi penting karena merupakan sebuah proses pemenuhan kebutuhan, kebutuhan yang dimaksud merupakan kebutuhan organisasi, maka karyawan akan mengeluarkan usaha yang luar biasa untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Karyawan yang berkualitas dapat menjamin efektivitas dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Suatu pencapaian tujuan perusahaan, tergantung bagaimana kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, PT Kereta Api Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi. Sumber daya manusia yang berpotensi membutuhkan pengelolaan yang baik agar karyawan bisa bekerja lebih optimal. Perusahaan yang telah berjalan, sebaiknya memantau seluruh kegiatan karyawan dan operasionalnya. Dengan adanya pemantauan dan aktivitas pengendalian pada karyawan, maka semakin bertambah penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Suatu kinerja karyawan akan baik apabila seorang pemimpin dapat memberi motivasi yang tepat. Karyawan akan mendukung seluruh motivasi yang diberikan oleh pemimpin karena berpengaruh pada suasana kerja yang baik. Pemimpin harus sadar bahwa pentingnya sebuah pemberian motivasi pada karyawan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional.

Peranan pemimpin sangat besar bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dari pemimpin lah muncul ide atau gagasan baru yang inovatif yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Pentingnya memberikan motivasi kepada karyawan untuk merefleksikan karyawan, Anwar Prabu Mangkunegara (2005). Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, bisa dikatakan sebagai mutu dari gaya kepemimpinan dalam peran penting dalam motivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin sudah seharusnya mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi, karena dapat berpengaruh dengan adanya konstruktif kepada orang lain atau karyawan untuk melakukan suatu pencapaian tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan bahwa bentuk kegiatan motivasi yang telah dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia seperti pemberian reward, diklat, kenaikan gaji, pembinaan, dan melakukan pengembangan untuk masing-masing unit yang ada di dalam perusahaan. Namun dengan hal tersebut bahwa

penulis belum mengetahui pasti bahwa dari pihak perusahaan sudah menjalankan dengan baik motivasi yang diperlukan oleh karyawan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pemberian Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia persero Divre II Padang Sumatera Barat. Oleh karena itu, untuk memenuhi rasa keingintahuan penulis dan untuk memenuhi tugas akhir, maka penulis mengangkat topik yang berjudul “Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, adapun permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apa saja bentuk motivasi kerja yang telah diberikan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Apakah motivasi kerja dapat mendukung efektivitas kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat ?
3. Apa kendala yang terjadi pada saat motivasi telah diberikan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Magang

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kegiatan motivasi yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
- b. Untuk mengetahui kendala pada saat motivasi telah dijalankan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
- c. Mengetahui Apakah motivasi kerja dapat mendukung efektivitas kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Magang

Manfaat yang dapat diperoleh dari kegiatan magang ini, adalah:

1. Bagi Instansi
 - a. Karyawan di kantor terkait akan mendapatkan bantuan pekerjaan dari mahasiswa yang sedang melakukan praktek kerja lapangan.
 - b. Terjalannya kerjasama diantara kedua belah pihak yang saling menguntungkan.
2. Bagi Akademisi

Hasil laporan kegiatan magang ini semoga dapat menambah dan memberikan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan mengenai tata cara pengelolaan tata ruang kantor dan agar bisa dapat menjadi referensi bagi penulis selanjutnya.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang akan dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat selama 40 (empat puluh) hari kerja. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dipilih karena sesuai dengan latar belakang dan masalah yang akan dibahas.

1.6 Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Untuk memperoleh hasil dari apa yang penulis harapkan dan menuju kesempurnaan dalam penulisan tugas akhir ini, maka sesuai dengan permasalahan yang telah ditetapkan, penulis menggunakan berbagai macam metode guna mendapatkan data-data yang penulis perlukan yang terdiri dari:

1. Penelitian lapangan (observasi dan wawancara)

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian secara langsung ke lapangan dalam bentuk magang, guna memperoleh data yang akurat dengan meneliti keadaan yang sebenarnya serta melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan proses pengolahan data pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat.

2. Penelitian Kepustakaan

Menggunakan buku-buku sebagai referensi dalam menganalisa hal-hal yang dibahas dalam tulisan ini, sehingga diperoleh perbandingan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada dan juga memperkuat dasar-dasar pembahasan.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan laporan ini, maka berikut sistematika pembahasannya.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum yang terdiri dari latar belakang, pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional II Sumatera Barat.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas mengenai sejarah lahirnya instansi, visi misi, sasaran serta tugas pokok dan fungsi yang dijalankan instansi tersebut.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, serta kendala

dalam melakukan pelaksanaan administrasi pada unit SDM di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Baat.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab ini merupakan penutupan dan menyimpulkan secara ringkas mengenai topik yang dibahas dan dilanjutkan dengan saran-saran yang ditujukan untuk perbaikan kondisi perusahaan di masa yang akan datang.

