BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Globalisasi dan ketatnya persaingan saat ini menjadi sebuah tantangan yang dihadapi setiap perusahaan untuk mempertahankan eksistensi dan lingkungan usahanya. Perusahaan yang telah ada akan dihadapkan pada masalah bagaimana mempertahankan roda usahanya. Hampir sebagian besar perusahaan di Indonesia ibarat harus melewati pintu yang sesak karena besarnya hambatan yang harus dihadapi khususnya bagi perusahaan yang kurang siap menghadapi kondisi ini. Hal ini akan memicu menurunnya penilaian publik, baik internal maupun eksternal yang bisa saja berakibat pada gulung tikarnya perusahaan.

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan-tujuan itu diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan itu penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan terus menerus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan

produktivitas kerja salah satunya adalah motivasi maksimal para karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan. Motivasi semakin penting karena perusahaan membagi pekerjaan pada karyawannya yang mampu untuk dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

PT KAI, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan kereta api sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan perkerjaan secara efektif dan efisien dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kerja karyawan, maka PT KAI Bandung, dengan segala keterbatasannya yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan tugas akhir yang selanjutnya penulis susun dalam laporan tugas akhir yang berjudul **“PROSES PEMBERIAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT KAI BANDUNG”.**

1.2 Identifikasi dan rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pemberian motivasi karyawan pada PT KAI Bandung?
2. Apa Saja tujuan proses pemberian motivasi kerja karyawan pada PT KAI Bandung?
3. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam proses pemberian motivasi karyawan serta solusi pada PT KAI Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan bagai mana proses pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh PT KAI Bandung.
2. Untuk mengetahui tujuan proses pemberian motivasi kerja karyawan PT KAI Bandung.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang ditemui dalam proses pemberian motivasi kerja karyawan serta solusi oleh manajemen PT KAI Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dilaksanakannya peninjauan ini adalah :

a. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, informasi dan pengalaman sehingga dapat diterapkan / bermanfaat dalam realita sebenarnya.

b. Bagi Perusahan

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk mengambil kebijakan baru dalam pengmbilan keputusan khususnya bagi peningkatan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan sehingga untuk selanjutnya dapat lebih dikembnangkan dan semoga dapat menmbah informasi dan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam menyusun laporan tugas akhir.

1.5 Metodologi penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperoleh selama penelitian kemudian diproses dan dianalisis dengan menggunakan dasar – dasar teori yang diteliti.

Dalam pelaksanaan pengumpulan data untuk menyusun laporan ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagi berikut :

a. Wawancara *(interview)*

Yaitu mengumpulkan data yang diperoleh dari pihak – pihak yang bersangkutan dengan cara berdialog secara langsung dengan bapak Drs Dadang Hermawan selaku pembimbing.

b. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung mengenai objek yang diteliti melihat, menagamati, dan mencatatat data yang diperlukan tetang bagai mana proses pemberian motivasi.

c. Penelitian Studi Pustaka (*Library Research*)

Pengumpulan data sekunder yang diperoleh dengan cara membaca pustaka yang memiliki hubungan dengan objek yang diteliti.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada PT KAI yang beralamat di Jln. Stasiun Timur Bandung. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Januari 2011 sampai dengan 28 Februari 2011.