

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang dan mengalami kemajuan hampir disegala bidang, baik dalam bidang sarana maupun prasarana serta pengembangan sumberdaya manusia. Pembangunan yang terpusat dan tidak merata yang dilaksanakan selama ini ternyata hanya mengutamakan pertumbuhan ekonomi serta tidak diimbangi kehidupan sosial, politik, ekonomi yang demokratis dan keadilan. Fundamen pembangunan ekonomi yang rapuh, penyelenggaraan negara yang sangat birokratis dan cenderung korup, dimana semua ini menyebabkan timbulnya krisis nasional yang berkepanjangan (GBHN, 1999).

Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan termasuk pelayanan yang berkualitas yang disajikan. Kesuksesan dari perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu

periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Pangastuti (2008) mengungkapkan “bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi”. Lebih lanjut, Propper dan Wilson (2003) menyebutkan bahwa manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mengoptimalkan potensi diri karyawan.

Di dalam suatu perusahaan, karyawan harus mempunyai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Intelektual merupakan kumpulan sistematis dari kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mengolah informasi secara efektif, untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi, saat ini kinerja seorang karyawan bukan hanya ditunjang oleh kemampuan intelektual namun juga didukung oleh kemampuan pengendalian emosi dalam berhubungan dengan seseorang.

Namun disamping itu kemajuan yang telah dicapai masih beberapa hambatan yang harus diperhatikan. Terutama kurangnya perhatian pimpinan perusahaan atau instansi dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa ataupun perusahaan, jadi tidak mungkin akan tercapai kemajuan suatu bangsa ataupun perusahaan kalau tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas.

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu memberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia ini.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang menjadi kuncinya. Untuk itu sebuah organisasi hendaknya mempekerjakan pegawai yang mampu melakukan integritas dan adaptasi terhadap lingkungan atau sebaliknya, maka akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini biasa disebut dengan istilah “kinerja” (Simamora, 1995).

Dalam menghadapi era persaingan saat ini tentunya dibutuhkan jajaran manajemen yang mampu membuat suatu kondisi dimana para karyawan dapat meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu hingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. kondisi yang dimaksud disini antarlain motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan merupakan faktor pendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi termasuk juga kinerja yang ditunjukkannya (Sule, 2005).

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi,2000). Motivasi dapat mempengaruhi dalam

melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya (Martoyo,2004). Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Mc. Clelland dalam Gibson,dkk:1990).

Hal ini menunjukkan berapapun kekuatan teknologi dan fasilitas yang dimiliki oleh PT.Kereta Api tidak akan ada gunanya kalau tidak ditangani oleh tenaga-tenaga terampil yang termotivasi. Seseorang yang termotivasi akan mengeluarkan seluruh kemampuannya dan disinilah fungsi manajemen untuk mengakomodir kemampuan yang keluar tersebut untuk diarahkan ketujuan perusahaan (Muchlas,2005). Begitu juga dalam pemenuhan kebutuhan pihak manajemen juga harus memperhatikannya. Karena motivasi karyawan dapat terbina salah satunya adalah dengan pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut.

Rendahnya motivasi akan memberi akibat negatif terhadap kinerja individu. Oleh karena itu diharapkan menjadi tujuan utama bagi manajemen di perusahaan untuk memperkuat motivasi mereka. Jones (1995) berpendapat bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartini (1990) motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pekerja (motivasi eksternal), akan sangat membantu mencapai produktivitas atau kinerja secara optimal.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja tersebut perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja sehingga manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk memberikan perhatian kepada faktor tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. berdasarkan fenomena diatas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ **HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API MEDAN DI UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN**”.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan yang bekerja di UPT balai yasa pulubrayan medan terlihat baik dikarenakan faktor motivasi kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan itu sendiri.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah kinerja karyawan, dimana dari berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang di sebabkan oleh faktor motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT balai yasa pulubrayan medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT balai yasa pulubrayan.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT balai yasa pulubrayan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu psikologi pada umumnya, psikologi industri pada khususnya, terutama mengenai kinerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi PT. Kereta Api Medan di UPT Balai Yasa Pulubrayan. Dalam penelitian ini

diharapkan dapat diperoleh masukan mengenai kinerja karyawan dalam meningkatkan mutu perusahaan.

