

Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon

Lazuardi Rivan Hafidz

Universitas Teknologi Digital rivanlazuardi@gmail.com

Indrajati Wibowo

Universitas Teknologi Digital indrajatiwibowo@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon.

Desain/Metode_ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam.

Temuan_ Pemberian motivasi yang baik kepada karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Implikasi_ Kesimpulan dari penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon membutuhkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai, serta motivasi kerja juga dibutuhkan untuk karyawan agar karyawan memiliki semangat bekerja untuk mencapai keinginannya yang akan berdampak pada kinerja karyawan juga akan meningkat.

Originalitas_ Mendapatkan data secara langsung dari divisi SDM dan Humas mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui survei langsung dan wawancara.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan,

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia diibaratkan sebagai jantung dari seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan, sebab dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat beroperasi dengan normal, baik itu dari jabatan yang terbawah hingga teratas semua itu berperan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting perusahaan karena memiliki berbagai kemampuan dan potensinya masing-masing yang dapat dikembangkan serta dimanfaatkan untuk menggapai visi misi perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu diperhatikan agar tidak mengalami penurunan yang akan berdampak kepada perusahaan itu sendiri baik dari keterampilan, kemampuan serta performanya dalam bekerja termasuk salah satunya adalah motivasi kerja. Aktivitas di dalam perusahaan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, oleh sebab itu manajer harus bisa memperhatikan salah satu tugas manajemen yang penting yaitu mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang didukung dengan salah satu faktor yakni motivasi kerja pada karyawan yang tinggi.

Motivasi kerja adalah kebutuhan, keinginan, hasrat serta dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja menunjukkan karyawan bahwa mereka dapat memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan tugas dengan tepat dan lebih giat atau semangat sehingga dapat menghasilkan kualitas maupun kuantitas yang memuaskan. Motivasi kerja sewaktu-waktu bisa berubah dari rendah hingga tinggi yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan akan melakukan kewajibannya sebagai pekerja dengan kurang optimal, permasalahan ini akan berdampak tidak baik kepada perusahaan, kondisi seperti ini dilakukan dengan terpaksa oleh karyawan karena jika karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaannya sama sekali maka ia tidak akan mendapatkan upah, hingga kondisi tertentu dapat menyebabkan karyawan tersebut diberi sanksi dikarenakan pekerjaannya yang tak kunjung membaik. Salah satu penyebab motivasi kerja yang rendah dapat diakibatkan dari kecilnya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Adapun cara untuk menstabilkan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan beberapa di antaranya pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi dan mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan atasan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan jasa angkutan darat yakni kereta api. PT. Kereta Api Indonesia Persero memiliki dua layanan yang disediakan untuk yang menggunakan jasanya yaitu berupa angkutan penumpang dan angkutan barang. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Kejaksan Cirebon atau yang biasanya disingkat Daop III Cirebon atau Daop III CN merupakan salah satu daerah operasi di bawah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang dipimpin oleh seorang Executive Vice President (VP) yang bertanggung jawab kepada Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Dalam menghadapi persaingan transportasi darat yang semakin pesat, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Cirebon membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Dengan meningkatnya sumber daya manusia di perusahaan, akan meningkatkan pula efektivitas dan produktivitas pada perusahaan. Namun untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas baik tidaklah mudah, dikarenakan butuh kesadaran serta tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri dan dukungan dari atasannya. Salah satu cara untuk melihat kinerja karyawan adalah dari data rekapitulasi kehadiran karyawan. Berikut merupakan tabel rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Kejaksan Cirebon periode bulan Januari-Desember 2021:

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Stasiun Kejaksan Cirebon						
Periode Januari 2021 – Desember 2021						
No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah yang Melakukan Presensi	%	Jumlah yang Tidak Melakukan Presensi	%
1	Januari	144	115	79,86	29	20,13
2	Februari	144	108	75	36	25
3	Maret	144	132	91,66	12	8,3
4	April	144	127	88,19	17	11,80
5	Mei	144	121	84,02	23	15,97
6	Juni	144	125	86,80	19	13,19
7	Juli	144	117	81,25	27	18,75
8	Agustus	144	113	92,36	31	21,52
9	September	144	123	85,41	21	14,58
10	Oktober	144	120	83,33	24	16,66
11	November	144	130	90,27	14	9,72
12	Desember	144	131	89,58	15	10,41
	Rata - rata	144	124	86,11	20	13,88

Sumber : Bagian SDM dan Umum (data diolah)

Dari data yang dipaparkan ditabel ini dapat dilihat bahwa persentase karyawan yang tidak melakukan presensi dari periode bulan Januari-Desember 2021 masih tinggi hingga pada bulan Februari mengalami ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi yaitu mencapai 25% dengan jumlah karyawan tidak presensi sebanyak 36 orang. Sedangkan pada bulan Maret merupakan bulan dengan ketidakhadiran karyawan terendah yaitu sebesar 8,3% dengan jumlah karyawan tidak presensi sebanyak 12 orang, dan dari data ini memiliki rata-rata keseluruhan karyawan yang tidak presensi sebesar 13,88% dengan sebanyak 20 orang. Dari data ini dapat dilihat jika ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan yang hadir bekerja akan menggantikan pekerjaan karyawan yang tidak hadir hingga dapat menurunkan kinerja karyawan yang hadir karena akan bekerja terus menerus sampai pekerjaannya sudah terlaksana, dan ada pula karyawan yang memiliki pekerjaan yang tidak dapat dituntaskan dengan tepat waktu sehingga ia mengerjakannya dengan terlambat. Serta banyaknya karyawan yang datang terlambat atau kedatangan yang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerjanya masih belum cukup optimal

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon”.

Penelitian ini bertujuan untuk diperolehnya informasi mendalam tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 3 Cirebon.

II. Kajian Teori

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif” yang memiliki arti kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan dari dalam diri seseorang. Motivasi dianggap sebagai pendorong untuk melakukan aktivitas dengan tujuan tertentu. Definisi motivasi kerja dikemukakan oleh **McClelland dalam Umam (2018:159)** bahwa: “Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Pengertian motivasi kerja juga diungkap oleh **Afandi (2018:23)** bahwa: “Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena merasa terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”. Pengertian motivasi kerja juga diungkap oleh **Kreitner dan Kinicki dalam Mahendro Sumardjo (2018:140)** bahwa : “motivasi kerja adalah proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku”. **McClelland dalam Umam (2018:169)** menjelaskan terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu: 1) Keinginan mencapai kesuksesan, 2) Keinginan mencapai prestasi, 3) Keinginan memiliki hubungan yang akrab, 4) Memperoleh kerja sama yang menyenangkan, 5) Keinginan menguasai sesuatu, 6) Kemampuan mempengaruhi orang lain. **Afandi (2018:29-30)** berpendapat terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) Balas jasa, 2) Kondisi kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Prestasi kerja, 5) Pengakuan dari atasan, 6) Pekerjaan itu sendiri

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Definisi kinerja karyawan dikemukakan oleh **Sandy (2015:11)** bahwa: “kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016:151) bahwa: “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Pengertian kinerja karyawan juga diungkap oleh **Rivai dan Sagala dalam Mahendro Sumardjo (2018:193)** bahwa : “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan

perannya dalam organisasi". Menurut **Mondy, Noe, Premaux dalam Mahendro Sumardjo (2018:199-200)** menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi : 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), 3) Kemandirian (*Dependability*), 4) Inisiatif (*Initiative*), 5) Adaptabilitas (*Adaptability*), 6) Kerjasama (*Cooperation*). Bernaddin dan Russel dalam Mahendro Sumardjo (2018:200-201) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas Biaya, 5) Kebutuhan Pengawas, 6) Pengaruh Interpersonal

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer berupa hasil wawancara dengan informan. Lokasi yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah kantor PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon yang beralamat pada jalan Siliwangi No. 82, Kebonbaru, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai faktor-faktor pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon.

Bahwasanya hasil data penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi dari perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Peneliti menemukan adanya beberapa faktor – faktor internal dan eksternal yang mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dari hasil analisis deskripsi. Faktor internal yang mempengaruhi karyawan dalam motivasi di antaranya untuk memenuhi kebutuhannya sehari – hari, keinginan untuk memiliki sesuatu, serta keinginan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik atau tinggi. Faktor internal ini beralaskan karena karyawan yang bekerja ingin mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang ia sudah lakukan. Imbalan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya karena keinginan mereka yang dapat tercapai.

Mengenai faktor eksternal, faktor eksternal ini merupakan yang diberikan oleh perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon kepada karyawan salah satunya berupa penghargaan, contoh penghargaan yang diberi ialah DPP. DPP akan diberikan pertiga bulan sekali dan ada pula yang setahun sekali kepada karyawan di berbagai divisi ketika target perusahaan sudah tercapai. Penghargaan ini diberikan oleh perusahaan dalam upaya untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan.

Pemberian motivasi oleh PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon sangatlah berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yang ia miliki. Ada pula beberapa cara PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, di antaranya dengan cara mengadakan pelatihan atau diklat untuk menambah keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai divisi masing - masing, memberikan uang rekreasi agar para karyawan bisa menikmati waktu untuk berlibur serta tidak mengalami masa jenuh saat bekerja, mengadakan program karyawan teladan tingkat antar divisi perusahaan hingga tingkat antar sesama perusahaan PT. Kereta Api Indonesia di seluruh Indonesia dengan memilih karyawan yang memiliki kinerja terbaik, dan dipromosikan oleh perusahaan dalam jenjang karir yang lebih tinggi. Dengan memiliki kinerja karyawan yang baik maka citra perusahaan akan naik pula dari sudut pandang masyarakat. Perusahaan dapat menilai dan mengetahui mana kinerja karyawan yang sudah baik atau belum, penilaian ini dihitung oleh tim SDM perusahaan dan dari hasil tersebut tim SDM akan membuat tindakan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan tidak baik. Salah satu contoh tindakan yang akan diambil adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik.

Imbalan – imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dapat menyebabkan motivasi karyawan yang meningkat sehingga dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan akan

mendorong pula hasil kerja yang lebih maksimal. Imbalan inilah sebagai salah satu faktor motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan pemberian motivasi kerja dengan cara memberi penghargaan atas apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh **Rivai dan Sagala dalam Mahendro Sumardjo (2018:193)** bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

V. Penutup

Dari hasil pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan membutuhkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai, serta motivasi kerja juga dibutuhkan untuk karyawan agar karyawan memiliki semangat bekerja untuk mencapai keinginannya yang akan berdampak pada kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran PT. Kereta Api Indonesia DAOP 3 Cirebon dapat memberikan fasilitas yang lebih baik dan memiliki fasilitas yang terkini sehingga karyawan bisa bekerja lebih maksimal dibandingkan menggunakan fasilitas yang telah usang, setelah itu diharapkan adanya motivasi – motivasi kerja yang baru seperti pemberian hari libur dan cuti yang dibayar agar absensi karyawan tidak tinggi dan selalu masuk kerja serta mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dan melakukan pemantauan secara berkala apakah motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan berjalan dengan baik atau tidak agar motivasi – motivasi yang ada dapat dievaluasi dan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang ada.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Martha, E., & Kresno, S. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bidang Kesehatan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian & Pengembangan Research and Development. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia