

Sosialisasi Membangun Motivasi Kerja Dalam Menciptakan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang

Dwi Hurriyati¹, Anggun Fatimah², Yeni Ernawati³

^{1,2}Program Studi Psikologi, ³Program Studi Bahasa Indonesia, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Dharma

Email: ¹dwi.hurriyati@binadarma.ac.id, ²anggunfatimah032@gmail.com, ³yeniernawati@binadarma.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : Juni 2024
Direvisi : Juni 2024
Disetujui : Agustus 2024

Kata Kunci :

Sosialisasi, Motivasi,
Prestasi Kerja

ABSTRAK

Karyawan dan organisasi memiliki hubungan yang saling berkontribusi. Suatu organisasi sangat memerlukan karyawan yang memiliki karakter sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi tersebut untuk kelangsungan organisasi tersebut. Namun sebaliknya karyawan juga memiliki motivasi tersendiri. yang dilakukan karyawan berupaya meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, dengan memberikan kinerja yang diharapkan. metode yang digunakan sosialisasi dengan pemberian materi motivasi kepada pegawai. hasil sosialisasi, peserta mengalami peningkatan kinerja, keterampilan serta berwawasan yang luas, serta dapat menjadi pekerja yang mampu efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pada saat bekerja. Serta menambah dorongan untuk lebih percaya diri dalam melakukan kegiatan yang mampu menciptakan prestasi kerja. Peserta juga mengalami peningkatan adaptasi pada saat kegiatan sosialisasi berlangsung.

ARTICLE INFO

Article History :

Received: June 2024
Revised: June 2024
Accepted: August 2024

Keywords:

Socialization, Motivation,
Work Performance

ABSTRACT

Abstract Employees and organizations have a relationship that contributes to each other. An organization really needs employees who have the character in accordance with what the organization needs for the continuity of the organization. But on the other hand, employees also have their own motivation. what employees do is try to increase the productivity of the company as expected, by providing the expected performance. the method used is socialization by providing motivational material to employees. the results of socialization, participants experience improved performance, skills and broad insight, and can become workers who are able to be effective and efficient in carrying out their duties and responsibilities at work. As well as adding encouragement to be more confident in carrying out activities that can create work achievements. Participants also experienced increased adaptation during the socialization activities.

1. Pendahuluan

PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Sumatera Selatan, adalah salah satu badan usaha milik negara indonesia (BUMN), Yang bergerak disektor transportasi perkotaan. Adapun layanan yang disediakan PT. Kereta Api Indonesia Meliputi jasa angkutan penumpang dan barang yang dilakukan dilakukan secara masal yang memiliki manfaat bagi kepentingan umum.KAI untuk saat ini juga melakukan kegiatan tambahan untuk penunjang penghasilan yang memanfaatkan sumber daya yang telah ada. Berupa pengolahan properti yang berkaitan dengan jasa kereta api, pariwisata yang meliputi perkereta apian, Restaurant yang tersedia di salah satu gerbong KA dan di stasiun. KAI juga selalu berupaya untuk menerapkan pelayanan yang sesuai standar terbaik, dengan menetapkan kebijakan – kebijakan yang diberlakukan.

Maka terlepas dari itu Instansi BUMN salah satu nya PT.Kereta Api Indonesia yang bergerak dalam pemberian pelayanan transportasi dan memiliki hubungan yang erat dengan Sumber Daya Manusia berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh PT.Kereta Api Indonesia. Karena Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan instansi tersebut sehingga memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin, ulet serta kreatif.

Karyawan dan organisasi memiliki hubungan yang saling berkontribusi. Suatu organisasi sangat memerlukan karyawan yang memiliki karakter sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi tersebut untuk kelangsungan organisasi tersebut. Namun sebaliknya karyawan juga memiliki motivasi tersendiri. Yang dilakukan karyawan berupaya meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, dengan memberikan kinerja yang diharapkan. menurut (Gibson, 1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Terdapat juga beberapa faktor yang menjadi acuan yang dapat menentukan kinerja karyawan, salah satu nya terdapat faktor internal. Faktor ini sendiri meliputi sikap, minat intelegensi, motivasi, dan kepribadian. Dan eksternal meliputi sarana prasarana, insentif, suasana dan lingkungan kerja. Hal ini mengkaitkan dengan PT. KAI DIVRE III, yaitu dapat beradaptasi dan menentukan langkah kedepan nya guna menanggapi situasi yang dapat mengganggu kinerja, dikarenakan Sumber Daya Manusia lah salah satunya yang ikut andil dalam keberhasilan suatu organisasi.

Dalam upaya untuk keberlanjutan perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan pokok penting khusus nya pada karyawanPT.KAI DIVRE III. Agar dapat memberikan *performance* terbaik pada saat bekerja serta tetap memperhatikan *Self safety* sehingga dapat menghasikan kontribusi yang saling menguntungkan. Salah satu upaya yang di lakukan PT. KAI DIVRE III untuk terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara mengadakan *Workshop*. *Workshop* ini dilaksanakan agar dapat memberikan motivasi pada karyawan khususnya pada pekerja lapangan PT. KAI DIVRE III dilaksanakan dengan harapan agar dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara sehingga para Kayawan termotivasi untuk jenjang jangka panjang.

Telah kita ketahui ada banyak sekali instansi instansi yang lain, dan penerapan program kerja yang beragam, dengan tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan keberhasilan instansi, tetapi memang cara pemilihan program nya saja yang berbeda, akan tetapi tidak semata – mata berpaku pada program, karena bisa juga melalui program *workshop* untuk melatih keterampilan. Untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan (SDM) pada instansi yang menyangkut pautkan kinerja, seperti nya akan lebih baik jika terdapat sebuah program seminar yang terpadu dan dapat diterapkan bagi seluruh karyawan secara menyeluruh. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu *workshop* pembangun motivasi kerja. Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar

bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Dengan dilaksanakannya *workshop* dan mendapatkan dukung oleh unit SDM&UMUM PT. KAI DIVRE III Palembang Sumatera Selatan. Dalam upaya menciptakan motivasi kinerja bagi para karyawan untuk selanjutnya diterapkan pada pekerjaannya sesuai dengan bidang yang masing – masing. Siagian (2006) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Maka dari itu untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik PT. KAI DIVRE III Sumatra Selatan berupaya untuk memberikan dorongan kepada karyawannya, agar menciptakan motivasi kerja yang positif agar menciptakan kerjasama antar departemen dan karyawan lebih terjaga untuk keberhasilan bersama.

2. Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan sosialisasi membangun motivasi kerja dalam menciptakan prestasi yang akan dilaksanakan, sehingga diperlukan persiapan yang untuk keberhasilan kegiatan di PT. KAI DIVRE III Palembang Sumatera Selatan. Adapun tahapan yang dilaksanakan yaitu:

a. Lokasi

Pemilihan lokasi sangat diperlukan sebagai awalan yang penting untuk menciptakan kesuksesan suatu kegiatan pelatihan, sehingga menentukan lokasi juga memiliki hubungan dengan suatu keputusan pelaksanaan kegiatan Sosialisasi membangun motivasi kerja dalam menciptakan prestasi.

b. Peralatan

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi memerlukan juga perlengkapan yang menjadi pendorong dalam melaksanakan kegiatan, sehingga peralatan yang akan digunakan harus dimemenuhi standar kriteria, untuk membuat kegiatan tersebut berlangsung dengan sedikit ter-arah, oleh sebab itu peralatan harus memenuhi kriteria dan harus lengkap agar dalam menjadi penunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan

c. Materi

Materi memiliki peranan dalam upaya agar karyawan mampu meningkatkan kinerja melalui pengenalan bagaimana motivasi mampu menciptakan prestasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan sosialisasi Motivasi untuk Menciptakan Prestasi Kerja dilaksanakan pada hari Senin tanggal 20 Mei 2024, sebelum kegiatan Diklap Refreshing Troubleshooting Kereta Perawatan Jalan Rel Angkatan II dimulai. Sosialisasi ini diadakan untuk menjadikan para karyawan terkhususnya peserta sosialisasi ini yang kesehariannya sebagai pekerja lapangan, agar lebih dapat termotivasi untuk menciptakan prestasi bagi PT. KAI (Persero) Divre III Palembang. Hal yang utama untuk keberhasilan pelaksanaan sosialisasi Motivasi Mencapai Prestasi Kerja ini, Harus mempunyai beberapa Komponen pendukung, peserta sosialisasi ini berjumlah 12 peserta yang merupakan pekerja lapangan. Pemaparan materi memiliki peranan dalam upaya agar karyawan mampu meningkatkan kinerja melalui pengenalan bagaimana motivasi mampu menciptakan prestasi. Pemaparan materi melalui sosialisasi ini akan membantu karyawan untuk dapat lebih baik kedepannya sehingga mendapatkan pengetahuan dan

pemahaman sumber daya manusia tentang bidang pekerjaannya. dan penyampaian materi pada sosialisasi ini disampaikan oleh saya sendiri.



Gambar 1. Pemaparan materi

Kegiatan sosialisasi ini tidak hanya berfokus dalam penyampaian atau pengenalan materi tentang Motivasi untuk mencapai prestasi kerja saja, tetapi melalui kegiatan sosialisasi ini juga menjadikan peserta aktif, dengan melalui tahapan diskusi menjadikan peserta terlibat dalam kegiatan belajar yang praktis dan interaktif. Dengan melakukan diskusi, latihan dan memberi tahu pengalaman yang dijumpai para peserta sosialisasi pada saat bekerja.

Selanjutnya untuk memperoleh data dan manfaat yang diperoleh dengan diadakannya kegiatan sosialisasi ini, peneliti memilih teknik wawancara secara langsung dengan peserta di akhir kegiatan sosialisasi. Proses yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan Sosialisasi yaitu melakukan wawancara dan diskusi kepada, Manager SDM (memberikan pengarahan materi) Assistant Manager SDM, Assistant Manager Umum, Para leader SDM, dan pembimbing lapangan untuk meminta izin melaksanakan sosialisasi dan sebagai penyedia Fasilitas sosialisasi seperti shoud system, proyektor, ruang dll. Kegiatan sosialisasi motivasi untuk menciptakan prestasi kerja bagi karyawan. Tentu nya dengan tujuan umum dan hal yang paling diutamakan dari kegiatan sosialisasi ini yaitu untuk menjadikan karyawan memiliki motivasi sehingga motivasi yang ada dapat menjadikan karyawan yang berprestasi bagi perusahaannya. Dan dengan kegiatan sosialisasi ini memberikan penjelasan singkat kepada para peserta mengenai Hubungan motivasi dan prestasi kerja, Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, faktor penyebab hilangnya motivasi bekerja dan Bagaimana cara mengatasi penurunan motivasi (Demotivasi). Sehingga nanti nya dapat di terapkan pada saat bekerja, apalagi pekerja lapangan motivasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dari beberapa aspek yang jelaskan diatas, bahwasan nya hal tersebut sangatlah diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja yang bagi karyawan maupun perusahaan. Untuk nantinya tujuan perusahaan akan berhasil diwujudkan. Setelah mengetahui tujuan diadakannya kegiatan ini, maka dari itu peneliti memberikan pertanyaan ke salah satu peserta sosialisasi mengenai manfaat apa saja yang peserta dapatkan setelah ikut serta dalam kegiatan sosialisasi ini. Melalui hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu peserta diklap, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi ini memiliki keterkaitan dengan Visi dan Misi PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang. Dimana tujuan perusahaan ini untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki jiwa kepemimpinan yang besar, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, berwibawa, menciptakan semangat dalam bekerja, mampu menjalin kerja sama antar team dengan baik, tak terlepas dari hal itu saya tentu nya berharap agar karyawannya mampu menjadi insan yang bertaqwa kepada tuhan sesuai agama yang dianut. Namun sosialisasi ini diadakan juga agar mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas sehari – hari nya.

Selesai kegiatan sosialisasi, penulis melakukan evaluasi dengan menggunakan metode wawancara atau interview dengan melakukan percakapan antara narasumber dan peserta sosialisasi. Secara sistematis sehingga mendapatkan sumber informasi secara langsung dan jelas melalui penuturan pertanyaan pertanyaan kepada peserta sosialisasi. Wawancara ini dilakukan guna memperjelas bahwasannya pelaksanaan sosialisasi ini dapat memberikan perubahan yang baik bagi para karyawan kedepannya. Tentu nya wawancara ini mampu memberikan poin – poin informasi sehingga nantinya menjadi pendukung untuk penarikan kesimpulan.

4. Kesimpulan dan Saran

Dengan diadakannya sosialisasi, peserta yang merupakan pekerja lapangan mengalami peningkatan kinerja, keterampilan serta wawasan yang luas, serta dapat menjadi pekerja yang mampu efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pada saat bekerja. Serta menambah dorongan untuk lebih percaya diri dalam melakukan kegiatan yang mampu menciptakan prestasi kerja. Peserta juga mengalami peningkatan adaptasi pada saat kegiatan sosialisasi berlangsung. Dengan dilaksanakannya kegiatan sosialisasi ini, diharapkan agar para peserta yang merupakan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mampu mengimplementasikan apa yang didapatkan pada saat nantinya berkerja. Sehingga peserta bisa meningkatkan kinerja, serta mampu memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- Abbas, Akbar Subhan., (2023). *Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Peranannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Vol 05 Issue)*
- Ambarita, J. (2021). Workshop Pembuatan E-book Sebagai Bahan Ajar Elektronik Interaktif Untuk Guru Indonesia Secara Online di Tengah Covid 19. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*, 2(1), 44-57.
- Baharuddin, Ayu Amalia., Muh. Ikhwan Musa, & Burhanudin., (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane., Vol.1,*
- Bahri, Syaiful., Yuni Chairatun Nisa., (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis., (Vol.18).*
- Fitriah, L. (2021). Seminar dan workshop penulisan karya tulis ilmiah bagi Mahasiswa Tadris Fisika FTK UIN Antasari Banjarmasin. *Carmin: Journal of Community Service*, 1(1), 13-20.
- Kurniasari, Rani., (2018). *Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Jakarta Timur (Vol 11).*
- Mustofa, A. N., Farahdina, A., Arimbi, A. P., Sholikah, A. M. A., Khoirunnisa, D., Habiburrahman, H., ... & Azelia, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Sosial & Kompetensi Fasilitator pada Workshop Pembalut Kain terhadap Motivasi Belajar Perempuan. *Prosiding Konferensi Pengabdian Masyarakat*, 1, 233-237.
- Sanapiah, S., Sukarna, I. K., Juliangkary, E., Yuliyanti, S., Pujilestari, P., Kurniawan, A., ... & Nurdin, N. (2020). Workshop Penyusunan Proposal Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Bagi Guru Di MTSN 1 Alas. *Abdi Masyarakat*, 2(1).
- Wiarnadi, Putu Ni., Gede Putu Agus Jana Susila., & IWayan Bagia., (2019). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & SPA. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen., (Vol 7)*