Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Laju pertumbuhan sumber daya manusia mengakibatkan kian kompleksnya masalah yang ada didalam suatu perusahaan. Mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya adalah salah satunya, banyak konsep dan cara yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memilki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja. Begitu banyak perubahan pola pikir mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, ada yang menciptakan teori bahwa sesungguhnya karyawan hanyalah suatu bagian dari perusahaan yang harus dioptimalkan layaknya sebuah mesin dan tidak ada bedanya dengan sumber daya lain yang memang harus dioptimalkan, namun tidak sedikit pula para ahli yang menciptakan teori bahwa karyawan adalah sebuah asset bagi perusahaan sehingga harus diperlakukan sedemikian rupa hal ini didasarkan bahwa karyawan adalah sumber daya yang selalu berbeda setiap individunya dan memilki keinginan yang tak bisa disamakan dengan sumber daya lain.

Selain itu persaingan antarperusahaan saat ini semakin ketat, dimana kualitas sumber daya manusia menjadi andalan suatu perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dimana sumber daya manusia berperan sebagai penggerak kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Perkembangan yang sangat pesat dari ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengaruh dari globalisasi yang menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis, penuh tantangan, dan cepat berubah, menyebabkan diperlukannya manusia yang mempunyai pengertian untuk mengerti situasi, mengantisipasi perkembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan tersebut, serta mengorientasikan sikap nilai-nilai budaya berkembang demikian cepat sebagai pengaruh globalisasi.

Maka dari itu karyawanlah yang merupakan unsur utama dalam perusahaan yang memegang peranan penting dalam menentukan tujuan suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya karyawan. Timbulnya peranan ini adalah secara manusiawi, setiap karyawan menginginkan peranan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Oleh karena itu besar kecilnya peranan seorang karyawan dalam lingkungan kerja sepadan dengan kedudukan dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Suatu perusahaan harus memiliki badan yang berperan sebagai jembatan komunikasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dan atasan, karyawan dengan karyawan dan publik eksternal dengan perusahaan. Selain menjadi jembatan badan ini juga berperan untuk meningkatkan sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun semangat kerja mereka, badan itu dinamakan *public relations.*

Salah satu tujuan utama dari seorang PR/ Humas adalah merangkum keseluruhan komunikasi yang terencana, baik itu ke dalam maupun ke luar, antara suatu organisasi dengan semua khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan pada saling pengertian. (Frank Jefkins:1992)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari cara kerja seorang PR atau humas. Namun keberhasilan suatu perusahaan tidak semata-mata hasil kerja seorang PR, melainkan banyak pihak-pihak yang ikut berperan di dalamnya. Salah satunya adalah karyawan yang merupakan asset perusahaan dan harus ditingkatkan baik secara kualitas maupun semangat kerjanya dengan menciptakan motivasi mereka.

Motivasi karyawan akan muncul apabila terciptanya suasana kerja yang kondusif, karyawan harus ditempatkan sesuai keahliannya, dan peusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawannya sesuai dengan hasil kerja karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya kendala sehingga tujuan perusahan akan tercapai. Peningkatan motivasi karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang bisa bersaing dengan berbagai perusahaan lainnya.

Seperti yang kita ketahui bersama, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka jelaslah bahwa peningkatan motivasi karyawan dibutuhkan untuk memunculkan ide-ide baru yang dapat mengantarkan perusahaan pada keberhasilan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal itu seperti, perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan atau karyawannya. Karena cara seseorang bekerja menentukan apa yang menjadi motif dan menyebabkan karyawan bekerja.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Definisi motif adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal disebabkan terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi. Agar produktifitas kerja karyawan dapat meningkat, maka perusahaan pun harus memahami apa yang menjadi harapan karyawan ketika bekerja. Peningkatan kerja karyawan merupakan factor terpenting untuk pencapaian tujuan perusahaan dan memudahkan perusahaan untuk bersaing di dunia bisnis.

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi akan muncul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan.

Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mecapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Mengingat pentingnya motivasi karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka ada berbagai macam cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memacu motivasi karyawan. Salah satunya dengan melakukan berbagai kegiatan baik itu kegiatan internal maupun kegiatan eksternal.

Secara psikologis, pelaksanaan kegiatan internal perusahaan dapat menimbulkan reaksi yang positif karena dalam kegiatan ini, antara pimpinan dengan bawahan, begitu pun sebaliknya, dan karyawan dengan karyawan lainnya merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

memunculkan rasa memilki, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan memunculkan motivasi serta keinginan untuk memperoleh prestasi kerja semaksimal mungkin.

Organisasi pada umumnya dapat dianggap sebagai suatu system terbuka. Artinya dalam kenyataan organisasi itu adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan umum dan untuk itulah terdapat keluaran dan masukan. Keluaran biasanya akan merupakan produk dan jasa, sedang masukan akan berupa bahan baku, uang, tenaga kerja (orang) dan sebagainya. Di dalam organisasi akan terdapat sub system untuk menanggapi strategi, kegiatan-kegiatan, serta susunan dan proses penunjang.

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh PT. Kereta Api (Persero) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya yaitu kegiatan HUT kereta api (persero) yang dilakukan secara rutin dalam setiap tahunnya di kantor pusat Bandung. Dengan adanya kegiatan HUT kereta api ini dapat menumbuhkan perasaan dihargai karena dengan begitu karyawan dianggap penting oleh perusahaan. Selain itu dapat menciptakan suasana relaks dan menyenangkan, mempererat tali persaudaraan, terjalin kebersamaan, dan terciptanya motivasi kerja karyawan. Karena dengan dilakukannya kegiatan tersebut, karyawan menjadi lebih giat bekerja dan membangkitkan kerjasama antar karyawan.

Kegiatan HUT kereta api yang diadakan pada tanggal 28 September selalu dimeriahkan serentak diseluruh kantor PT. Kereta Api yang ada diseluruh Indonesia. Dalam kegiatan HUT kereta api ini selalu menjadi ajang unjuk ketangkasan setiap karyawannya, yang berpartisipasi dalam rangka memeriahkan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

kegiatan tersebut. Kegiatan tersebut sudah ada sejak kemerdekaan indonesia pada tanggal 17 agustus 1945 Angkatan Muda Kereta Api (AMKA) itu mngambil alih perkeretaapian oleh pihak Jepang yang terjadi dikantor pusat ini. Peristiwa tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Oleh karena itu kegiatan ini pun selalu diadakan dalam setiap setahun sekali.

HUT kereta api selalu dimeriahkan dengan banyaknya perlombaan, yang mengajak seluruh karyawan dan karyawati PT. Kereta Api di kantor pusat Bandung, tidak lepas juga para seluruh anggota keluarga karyawan maupun karyawati dalam memeriahkan acara tersebut. Dalam kegiatan HUT kereta api biasanya diadakan berbagai macam perlombaan untuk para karyawannya. Perlombaan yang sering muncul dalam memeriahkan acara HUT kereta api pada setiap tahunnya adalah lomba futsal, catur, lomba menyanyi, lomba menggambar untuk para anak-anak karyawan, lomba badminton, tenis meja dan lain sebagainya.

Pada acara tersebut, biasanya karyawan yang memenangkan perlombaan mendapatkan berbagai macam bingkisan maupun hadiah dari setiap pesertanya, ada juga yang mendapatkan uang tunai maupun beasiswa untuk para anak-anak karyawan yang berprestasi dalam perlombaan tersebut. Selain itu juga kegiatan HUT kereta api yang dilaksanakan di kantor pusat Bandung juga memberikan sertifikat untuk para karyawan yang memenangkan pertandingan dari setiap perlombaan.

Sehingga akan mencapai Visi PT. Kereta Api (Persero) yang menjadikan penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang memenuhi harapan *stakeholders*. Dan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Misi PT. Kereta Api (Persero) yaitu menyelenggarakan sarana dan prasarana perkeretaapian berikut bisnis penunjang, melalui praktek bisnis terbaik untuk memberikan nilai tambahan yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan. Serta mencapai Tujuan PT. Kereta Api (Persero) yang turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan Program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat di pasar dalam negeri ataupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengankutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan prasarana perkeretaapian, pengusahaan prasarana perkeretaapian, pengusahaan usaha penunjang prasarana dan sarana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menetapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Berdasarkan uraian diatas, menarik perhatian peneliti untuk mengetahui kegiatan HUT kereta api yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah **"Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api Indonesia (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya?"**

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.2 Identifikasi Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang bersifat umum yang akan dirinci lebih spesifik dalam identifikasi masalah agar penelitian ini lebih terarah dan mempunyai alur. Adapun identifikasi masalah penelitian ini antara lain:

1. Sejauhmana ***tujuan kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya?
2. Sejauhmana ***rencana kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya?
3. Sejauhmana ***jenis kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya?
4. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***eksistensi*** Kerja Karyawannya?
5. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***keterkaitan hubungan*** Kerja Karyawannya?
6. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***pertumbuhan*** Kerja Karyawannya?
7. Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT PT. kereta api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya?

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya?.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ***Tujuan kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.
2. Untuk mengetahui ***Rencana Kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.
3. Untuk mengetahui ***Jenis kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.
4. Untuk mengetahui Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap ***eksistensi*** Kerja Karyawannya.
5. Untuk mengetahui Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap ***keterkaitan hubungan*** Kerja Karyawannya.
6. Untuk mengetahui Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap ***pertumbuhan*** Kerja Karyawannya.
7. Untuk mengetahui Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap motivasi Kerja Karyawannya.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan Ilmu Komunikasi pada umumnya dalam ilmu kehumasan pada khususnya, mengenai pentingnya Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap motivasi Kerja Karyawannya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil pengamatan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berupa proses komunikasi, dimana dapat menjadi bekal bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

1. Bagi Peneliti

   Sebagai dasar Menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas terutama dalam hal penarapan materi kuliah yang telah didapatkan oleh penulis sehingga penulis mendapatkan gambaran yang jelas secara langsung sejauhmana kesesuaian antara teori dan praktek, bagi keilmuan kehumasan khususnya dan bagi ilmu komunikasi secara umum.

2. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan berguna bagi mahasiswa UNIKOM pada umumnya dan mahasiswa ilmu Komunikasi pada khususnya sebagai literatur untuk melakukan penelitian dalam kajian yang sama serta

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

memberi kontribusi ilmu untuk pengembangan disiplin ilmu yang bersangkutan.

3. Bagi PT. Kereta Api (Persero) Bandung

   Kegunaan penelitian ini bagi PT. Kereta Api (Persero) Bandung yaitu untuk memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan mengenai HUT PT. kereta api (persero) di kantor pusat Bandung yang telah dilaksanakan. Penelitian ini juga memberikan masukan kepada PT. Kereta Api (Persero) Bandung tentang kegiatan apa saja yang sebaiknya dilakukan agar dapat menjalin kebersamaan dan keakraban antarkaryawan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam memajukan perusahaan dan dapat memberi wawasan yang baru bagi pihak yang bersangkutan.

1.5 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teoritis

Menurut keterangan Onong Uchjana Effendy efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna, efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut Onong Uchjana Effendy mendefinisikan efektivitas sebagai berikut:

> "Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan (Efendy, 1989:14)."

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Dalam Komunikasi efektif, hasil yang diharapkan oleh komunikator adalah adanya perubahan sikap, pendapat dan perilaku. Disamping itu, efektivitas juga berarti daya pesan untuk mempengaruhi tingkat kemampuan pesan dan mempengaruhi komunikan.Menurut keterangan Onong Uchjana Effendy efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna, efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas.

Keefektifan komunikasi tidak saja ditentukan oleh kemampuan berkomunikasi, tetapi juga oleh diri si komunikator. Fungsi komunikator sebagaimana ditegaskan dimuka ialah pengutaraan pikiran dan perasaannya dalam bentuk pesan untuk membuat komunikan menjadi tahu atau berubah sikap, pendapat, atau perilakunya.

Menurut Onong Uchjana Effendy ditinjau dari komponen komunikator, untuk melaksanakan komunikasi efektif, terdapat dua faktor penting pada diri komunikator, yakni kepercayaan pada komunikator *(source credibility)* dan daya tarik komunikator *(source attrakctiveness)*. (Effendy,2003: 42)

Komunikan yang dijadikan sasaran akan mengkaji siapa komunikator yang menyampaikan informasi itu. Jika ternyata informasi yang diutarakannya tidak sesuai dengan diri komunikator, betapa pentingnya teknik komunikasi yang dilakukan. Hasilnya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian diatas sebuah kegitan internal yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kereta Api (Persero) Bandung dalam prosesnya, dalam memiliki pencapaian tujuan bersama yang direncanakan sesuai dengan ketentuan bersama karyawan PT. Kereta Api (Persero) Bandung terhadap motivasi kerja

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

karyawannya yang akan senantiasa menjadi sebuah keberhasilan baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan tersebut.

Konteks komunikasi penelitian ini adalah konteks komunikasi organisasi. Adapun definisi komunikasi organisasi menurut Wayne (2000) sebagaimana dikutip oleh Deddy Mulyana yang berjudul Komunikasi Organisasi bahwa:

> Komunikasi organisasi adalah sebagai suatu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu oraganisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hungan hierarkis antara yang satu dan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. (Wayne, 2000)

Untuk variabel Y peneliti mengambil indikator yaitu *Exixtence* (E) atau eksistensi, *Relatedness* (R) atau keterkaitan, dan *Growth* (G) atau pertumbuhan. Indikator tersebut diambil berdasarkan teori yang menjadi acuan pada penelitian ini yaitu teori motivasi dari Alderfer (1972) yang mengemukakan tiga teori kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah:

> *Exixtence* (E) atau eksistensi, *Relatedness* (R) atau keterkaitan, dan *Growth* (G) atau pertumbuhan. Eksistensi meliputi meliputi kebutuhan fisiologis seperti rasa lapar, rasa haus, dan seks, juga kebutuhan materi seperti gaji dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kebutuhan akan keterkaitan menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja. Kebutuhan akan pertumbuhan yang meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan semua kesanggupan kita.

1.5.2 Kerangka Konseptual

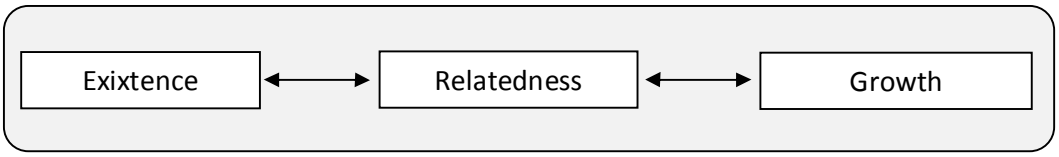
Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui Sejauhmana Efektivitas Kegiatan HUT kereta api (persero) di kantor pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya. Aspek-aspek tersebut dapat berupa kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh PT. Kereta Api (Persero) Bandung sehingga

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

motivasi karyawan dapat meningkat. Hal tersebut dapat diaplikasikan kedalam teori Alderfer yang merupakan dasar teori dalam penelitian ini.

Gambar 1.1

Aplikasi Teori ERG Kebutuhan Alderfer Pada Masalah Penelitian



Sumber : Komunikasi Organisasi,2000: 123)

Kebutuhan *Exixtence* (E) atau eksistensi yang meliputi kebutuhan fisiologis seperti rasa lapar, rasa haus, dan seks, juga kebutuhan materi seperti gaji dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini lebih diaplikasikan sebagai alasan seseorang untuk bekerja. Alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya yang paling mendasar yaitu kebutuhan makan, tempat tinggal, kebutuhan yang menyenangkan, serta kebutuhan hidup lainnya. Jika dikaitkan dengan kegiatan HUT PT. Kereta Api, seharusnya karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Kebutuhan *Relatedness* (R) atau keterkaitan meliputi Kebutuhan akan keterkaitan menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia ditempat kerja. Kebutuhan ini dapat diaplikasikan dengan keterkaitan antar karyawan dalam berkomunikasi antara atasan dengan bawahan, bawahan dan atasan, karyawan dengan karyawan dan pulik eksternal dengan perusahaan. Dikaitkan dengan kegiatan ini, yang acaranya ini selalu diadakan setiap tahun dengan tujuan mempererat tali silahturahmi antar karyawan PT. Kereta Api (Persero) Bandung yang semangat

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

untuk kerjasama yang sangat solid, dan memiliki *sense of belonging* atau kecintaan yang sangat luar biasa terhadap PT . Kereta Api.

Dan *Growth* (G) atau pertumbuhan meliputi Kebutuhan akan pertumbuhan meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenanap kesanggupan kita. Dalam hal ini bisa diaplikasikan dimana karyawan ingin mengekspresikan kemampuan dirinya semaksimal mungkin ketika bekerja sehingga tercapai kepuasan dalam menyelasaikan pekerjaannya. Dikaitkan dengan kegiatan ini, perusahaan memberikan wewenang untuk berekspresi dalam memeriahkan kegiatan HUT PT. Kereta Api ini sehingga suasana keakraban akan tercipta.

Alasan peneliti menggunakan teori ini karena konteks penelitian ini termasuk kedalam konteks komunikasi organisasi dan banyak para ahli yang menggunakan teori Alderfer sebagai dasar peneliti untuk mementukan masing-masing tingkat kebutuhan itu jika dikaitkan dengan perilaku sesorang. Selain itu teori Alderfer juga berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kualitas dan produktivitas kerja mereka bisa meningkat. Adapun arti dari motivasi itu sendiri adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri.

Dalam hal ini adalah PT. Kereta Api (Persero) Bandung yang memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Dengan melihat dan memahami kebutuhan karyawan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Hal ini PT. Kereta Api (Persero)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Bandung melalui kegiatan internalnya yaitu kegiatan HUT PT. Kereta Api di kantor pusat Bandung untuk memotivasi Kerja Karyawannya.

1.6 Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagi berikut:

H_1 : Ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

H_0 : Tidak ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti menjabarkannya menjadi beberapa subhipotesis sebagai berikut:

1. **H_1** : Ada hubungan antara ***tujuan kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

   H_0 : Tidak ada hubungan antara t***ujuan kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.
2. **H_1** : Ada hubungan antara ***rencana kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

H_0 : Tidak ada hubungan antara ***rencana kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

3. **H_1** : Ada hubungan antara ***jenis kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

   H_0 : Tidak ada hubungan antara ***jenis kegiatan*** HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

4. **H_1**: Ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***eksistensi*** Kerja Karyawannya.

   H_0 : Tidak ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***eksistensi*** Kerja Karyawannya.

5. **H_1** : Ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***keterkaitan hubungan*** Kerja Karyawannya.

   H_0 : Tidak ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***keterkaitan dengan rekan*** Kerja Karyawannya.

6. **H_1**: Ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***pertumbuhan*** Kerja Karyawannya.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

H_0 : Tidak ada hubungan antara Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung Terhadap ***pertumbuhan*** Kerja Karyawannya.

1.7 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah mengukur konsep abstrak menjadi besaran yang dapat diukur. Sedangkan variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai. (Rakhmat, 2001:12)

Adapun variable dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Operasional Variabel

Variabel X			
No.	**Variabel**	**Indikator**	**Alat Ukur**
1.	**Efektivitas kegiatan HUT Kereta Api**	1. Tujuan Kegiatan	1. Orientasi 2. Sasaran 3. Target
		2. Rencana Kegiatan	1. Pengaturan 2. Penyusunan
		3. Jenis Kegiatan	1. Waktu Pelaksanaan 2. Tempat Pelaksanaan 3. Panitia kegiatan
Sumber : (Effendy, 2003:43) Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi			

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Variabel Y			
No.	**Variabel**	**Indikator**	**Alat ukur**
2.	**Motivasi Kerja Karyawan**	1. *Exixtence* (Eksistensi)	1. Fisiologis 2. Lingkungan Kerja 3. Kebutuhan akan keamanan
		4. *Releadness* (keterkaitan hubungan)	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan sejawat 3. Hubungan dengan bawahan
		5. *Growth* (Pertumbuhan)	1. Produktivitas 4. Kreativitas
Sumber : R. Wayne Pace & Don F. Faules, 2000:121. Komunikasi Organisasi			

1.8 Populasi dan Sampel Penelitian

1.8.1 Populasi Penelitian

Definisi populasi seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono adalah sebagai berikut:

> "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.: (Sugiyono. 2008:80)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kereta Api (Persero) Bandung yang mengikuti kegiatan HUT Kereta Api yang berjumlah 1481 karyawan.

1.8.2 Sampel Penelitian

Definisi sampel menurut Riduwan yang dikutif oleh sugiono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). (Sugiono.2008:81)

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling random sederhana. Menurut Rakhmat dalam buku metode penelitian komunikasi teknik sampling random sederhana adalah untuk menuliskan semua unsur populasi dalam secarik kertas, kemudian mengundinya sampai kita memperoleh jumlah yang dikehendaki. Unsur-unsur yang jatuh itulah yang menjadi sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Yamane, sebagaimana dikutif oleh Rakhmat yaitu sebagai berikut:

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Rumus : $n = \frac{N}{N.(d)^2 + 1}$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi atau tingkat kesalahan 10%

Jumlah populasi yang akan diteliti di PT. Kereta Api (Persero) Bandung adalah 1481 karyawan. Kemudian dari rumus Yamane diatas, jumlah sampel dari populasi dapat dihitung sebagai berikut:

Rumus : $n = \frac{N}{N.(d)^2 + 1}$

$$n = \frac{1481}{1481.(10/100)^2 + 1}$$

$$n = \frac{1481}{15{,}81}$$

$$n = 93{,}67$$

n = 93.67 dibulatkan menjadi 94 responden

Jadi sampel penelitian ini berjumlah 94 responden.

Selanjutnya didalam menentukan jumlah sampel untuk masing-masing direktorat digunakan rumus sebagai berikut :

$$N_k = \frac{p_k}{p} \times n$$

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Dimana : n = jumlah seluruh anggota sampel (yaitu n=94)

P_k = jumlah anggota populasi yang terdapat dalam kelompok ke-k.

P = jumlah populasi seluruhnya

N_k = anggota sampel dalam kelompok ke-k.

(Singarimbun, 1990 : 89).

Tabel 1.2
Hasil perhitungan Sampel Yang Mengikuti Kegiatan HUT Kereta Api (Persero) di Kantor Pusat Bandung

No.	Direktorat/Bidang	Populasi (N)	Sampel (n)
1	Managing Director of Finance	156 Orang	$N_k = \frac{156}{1481} \times 94$ **n= 9,90 ~ 10**
2	Managing Director of Tehnik	119 Orang	$N_k = \frac{119}{1481} \times 94$ **n= 7,55 ~ 7**
3	Managing Director of Operation	110 Orang	$N_k = \frac{110}{1481} \times 94$ **n= 6,98 ~ 7**
4	Managing Director of Human Capital	178 Orang	$N_k = \frac{178}{1481} \times 94$ **n= 11,30 ~ 11**
5	Managing Director of Business Development	122 Orang	$N_k = \frac{122}{1481} \times 94$ **n= 7,74 ~ 8**
6	Managing Director of Commerce	125 Orang	$N_k = \frac{125}{1481} \times 94$ **n= 7,93 ~ 8**
7	EVP Information System	18 Orang	$N_k = \frac{18}{1481} \times 94$ **n= 1,14 ~ 1**

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

8	EVP Training And Education	120 Orang	$N_k = \frac{120}{1481} \times 94$ **n= 7,62 ~ 8**
9	EVP Railways Assets	25 Orang	$N_k = \frac{25}{1481} \times 94$ **n= 1,59 ~ 1**
10	EVP Conservation and Heritages	27 Orang	$N_k = \frac{27}{1481} \times 94$ **n= 1,71 ~ 2**
11	EVP Safety, Health and Environment	34 Orang	$N_k = \frac{34}{1481} \times 94$ **n= 2,16 ~ 2**
12	EVP Logistic	31 Orang	$N_k = \frac{31}{1481} \times 94$ **n= 1,97 ~ 2**
13	EVP Legal	104 Orang	$N_k = \frac{104}{1481} \times 94$ **n= 6,60 ~ 7**
14	EVP Real Property Assets	36 Orang	$N_k = \frac{36}{1481} \times 94$ **n= 2,28 ~ 2**
15	Head Of Internal Audit	63 Orang	$N_k = \frac{63}{1481} \times 94$ **n= 3,99 ~ 4**
16	EVP Risk Management	60 Orang	$N_k = \frac{60}{1481} \times 94$ **n= 3,81 ~ 4**
17	EVP Corporate Secretary	153 Orang	$N_k = \frac{153}{1481} \times 94$ **n= 9,71 ~ 10**
Total		**1481 orang**	**94 orang**

Sumber : Daftar Nominatif Pegawai PT. Kereta Api (Persero), April 2010

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasional.

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendy mengatakan, "penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok." (Singarimbun dan Effendy, 1989:3).

Manurut Husein Umar, "korelasional adalah teknik analisis yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variable-variabel yang berbeda dalam suatu populasi, perbedaan utama dengan metode ini adalah adanya usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi." (Umar, 2002:45).

Sedangkan metode survei dengan teknik korelasional adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan peristiwa yang telah atau sedang terjadi. Didalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk melihat seberapa besar Efektivitas Kegiatan HUT PT. Kereta Api Terhadap motivasi Kerja Karyawannya pasca mengikuti kegiatan tersebut.

1.10 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer merupakan data yang berkaiatan dengan masalah penelitian dan dilakukan dengan wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung yang diperlukan untuk menjelaskan tentang efektivitas kegiatan HUT Kereta Api melalui angket.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket

   Menurut Sugiono, angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2008 :142)

   Dalam penelitian ini, penyebaran angket dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi seputar populasi. Dimana populasi disini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang ada di kantor pusat Bandung.

2. Wawancara

   Wawancara adalah percakapan antara periset—seseorang yang berharap mendapatkan informasi, dan informan—seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek (Berger,2000:111)

   Wawancara merupakan metode pengumppulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

   Pada penelitian ini peneliti mewawancarai humas PT. Kereta Api sebagai narasumber yang mengetahui tentang jalannya kegiatan HUT PT. Kereta api (Persero) yang diadakan di kantor pusat Bandung.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

3. Studi Pustaka

   Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara mempelajari buku-buku, membaca media-media cetak yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Internet Searching

   Dalam teknik ini peneliti mencari informasi atau data yang bersangkutan dengan penelitian ini dari internet. Hasil yang didapat dari penelusuran data secara online ini dimanfaatkan sedemikian rupa untuk penelitian ini.

1.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasional. Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Untuk itu penulis akan mengolah data dengan langkah sebagai berikut :

1. Pengolahan Data

   Disini penulis mengolah data dengan memerikasa kembali data yang didapatkan baik dari segi kejelasan, kesempurnaan dan kelengkapan data.

2. Klasifikasi data

   Data yang sudah diolah kemudian penulis pisahkan data tersebut sesuai dengan jenisnya, baik itu data primer maupun data sekunder.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

3. Melakukan uji validitas dan uji realibilitas

   Penulis melakukakn uji validas dan realibilitas untuk mengetahui sejauhmana angket yang disebarkan itu layak untuk digunakan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengguanakan software computer dengan menggunakan program SPSS 14.

4. Pengkodean data

   Penulis memberikan kode pada data-data dengan member angka-angka yang kemudian dimasukan kedalam coding sheet dan coding book.

5. Mentabulasikan data

   Disini penulis melakukan tabulasi data dimana data dimasukan kedalam tabel induk yang kemudian dimasukan kedalam tabel tunggal. Setelah itu dianalisis menggunakan computer dengan program SPSS 14 dengan pengujian Rank Spearman. Dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Efektivitas Kegiatan HUT Kereta Api Terhadap motivasi Kerja Karyawannya.

Dalam menganalisa penelitian menggunakan skala likert dengan perhitungan persentase. Untuk menguji hipotesis digunakan program SPSS dan untuk menganalisa pengaruh variabel x terhadap y digunakan teknik analisa korelasi rank spearman untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel:

Rumus :

$$Rs = \frac{1 - 6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Dimana : $\sum di^2 = \sum [r(Xi)-r(Yi)]^2$

Keterangan :

Rs= korelasi rank sperman.

di = selisih antara 2 ranking.

n = jumlah sampel.

Jonathan Sarwono,2005:42)

Untuk menganalisa adanya pengaruh atau hubungan menggunakan koefisien determinasi (KD) antara variabel X dan Variabel Y dengan rumus:

$$KD= rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

rs : hasil korelasi rank spearman

Sumber: (Sarwono, 2005: 43)

1.12 Tempat dan Waktu Penelitian

1.12.1 Tempat Penelitian

Humas PT. Kereta Api (Persero) Kantor Pusat Bandung

JL. Perintis Kemerdekaan No. 1 Bandung 40117

Website : www.infoka.kereta-api.com

Telepon **:** (022) 4241370

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.12.2 Waktu Penelitian

Waktu yang di gunakan dalam penelitian ini dimulai dari Maret 2010 sampai dengan Juli 2010.

Tabel 1.3
Tabel Waktu Penelitian

No	KEGIATAN	BULAN																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	**Persiapan**																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Persetujuan Judul																								
4	Pengajuan Surat Kesediaan Pembimbing																								
5	Penulisan Bab I																								
6	Revisi Bab I																								
7	Acc Bab I																								
8	Penulisan dan Penyerahan Bab II																								
9	Revisi dan Penyerahan Bab II																								
10	Seminar UP Acc Bab II dan Penyerahab Bab III																								
11	Revisi Bab III dan penyebaran Angket																								
12	Acc Bab III dan Penyerahan Bab IV																								
13	Revisi Bab IV																								
14	Acc Bab IV dan Penyerahan Bab V																								
15	Acc Bab V, Lain-lain																								
16	Acc Keseluruhan																								
17	Sidang																								

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.13 Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan pada penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Adapun di bab ini terdapat latar belakang penelitian, identifikasi penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, operasionalisasi variabel, teknik penulisan, analisis data, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, lokasi & waktu penelitian, sisitematika penulisan, rencana penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai tinjauan tentang keilmuan penulis yaitu ilmu komunikasi. Selain itu dalam bab ini dibahas juga mengenai bentuk-bentuk komunikasi, tujuan komunikasi, unsur-unsur komunikasi, tinjauan tentang komunikasi organisasi, dan tinjauan kehumasan.

BAB III OBJEK PENELITIAN

Yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT. Kereta Api (Persero) Kantor Pusat Bandung

BAB 1V PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis melalui software computer dengan menggunakan program SPSS.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran-saran.