

Usaha Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service

Supardi A. Bakri, Suhartini Karim dan Septi Idla Adhawati
DOSEN DAN ALUMNI FE UNSRI TAHUN 2006

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Karyawan atau tenaga kerja merupakan faktor utama penggerak roda aktivitas dari berjalannya organisasi. Sebagai faktor utama, karyawan merupakan salah satu sumber daya dan aset yang sangat penting bagi kehidupan organisasi, yang apabila ditangani dengan tepat akan dapat menjadi modal utama yang tidak terhingga nilainya bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka setiap pimpinan perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan seoptimal mungkin, agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat segera terwujud dengan baik. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan berarti pula semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan akan dapat meningkat seperti yang diinginkan.

Menurut Chelland (1996) : "Paling sedikit ada tiga kebutuhan positif pokok yang berhubungan dengan perilaku karyawan didalam organisasi, yaitu : 1) kebutuhan akan prestasi kerja, 2) kebutuhan akan kekuasaan (memiliki kendali dan pengaruh atas orang-orang lain) dan 3) kebutuhan akan afiliasi (yaitu untuk diterima oleh orang lain)". Dari tiga hal tersebut, kebutuhan akan prestasi menempati urutan pertama dan paling penting bagi sumber daya manusia, supaya harapan dan tujuan organisasi dapat diwujudkan. Selain itu, hanya mereka yang memiliki kebutuhan yang besar akan prestasi yang akan memperoleh gairah kerja yang sangat besar dari pekerjaan-pekerjaan yang memberikan suatu perasaan prestasi.

Semangat kerja karyawan didalam bekerja terutama disebabkan oleh adanya daya dorong. Daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang disebut *motivasi*, dalam hal ini diharapkan agar karyawan mempunyai motivasi untuk dapat bekerja baik. Sedangkan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan harus diciptakan oleh *leader* atau pimpinan, hal ini dapat berupa sarana atau alat yang sesuai dengan keinginan bawahan dan kemampuan perusahaan. Dalam keberadaannya, motivasi selalu berubah-ubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pimpinan harus mengerti motivasi yang bagaimana yang diperlukan karyawannya. Pemberian motivasi ini sendiri, dalam keberadaannya bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan dimana hasilnya tergantung pada beberapa faktor motivasi.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah harapan-harapan akan kebutuhan pribadi dari masing-masing karyawan. Seseorang yang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, sebaiknya seseorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan didalam pekerjaannya cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, tidak disiplin dalam tugas-tugasnya sehingga otomatis prestasi kerjanya yang dicapainya menurun.

PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service Palembang adalah suatu perusahaan yang khusus bergerak dibidang pelayanan jasa berupa Pemesanan Tiket Kapal seperti : Kapal Ekspres Bahari 3,5 dan 8 yang tujuannya yaitu ke pelabuhan Mentok, Kapal Surya Gemilang yang tujuannya ke pulau Batam, Pesawat Terbang baik Domestik maupun Internasional, Reservasi Hotel, Perjalanan (Tour), Pembuatan Visa dan Pasport. Berdasarkan uraian diatas, maka untuk menjawab permasalahan tersebut dan mempertajam pembahasan penulis perlu merumuskan masalah sebagai berikut:

" Usaha Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service di Palembang "

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan, yang ditinjau dari sudut pelaksanaan penerimaan dan penempatan karyawan pada PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service di Palembang.

II. METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Pengumpulan Data

Didalam melakukan penelitian ini, penulis mencoba untuk mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan seakurat mungkin. Untuk itu, penulis menggunakan beberapa cara atau metode didalam pengumpulan data yang diperlukan didalam penelitian skripsi ini, yaitu dengan cara-cara sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan

Suatu metode didalam pengumpulan data dengan cara memanfaatkan/membaca media buku-buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian yang akan dijalankan.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian skripsi dilakukan pada perusahaan PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service Palembang beralamat di Jalan Lingkaran I Dempo Luar No. 29-30 Palembang. Dalam penelitian lapangan ini penulis memakai cara pengumpulan data dengan jalan sebagai berikut :

b.1. Data Primer

Yaitu suatu cara didalam pengumpulan data dengan secara langsung ke tempat/objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti tersebut adalah PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service Palembang. Sedangkan tehnik yang dipakai untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan tersebut dengan cara :

b.1.1. Observasi

Yaitu suatu tehnik didalam pengumpulan data yang akan dipergunakan dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke objek/tempat yang akan diteliti, dengan cara mencatat dan menyusun data-data dan informasi yang diperoleh secara sistematis.

b.1.2. Menyebarkan Kuisioner

Agar data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini akurat, maka penulis mencoba untuk menyebarkan lembaran kuisioner kepada karyawan PT. Carmeta Tour and Travel Service Palembang yang dipilih secara sengaja (purposive).

b.1.3. Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data, yang dipergunakan untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung, baik itu dengan pimpinan atau dengan para karyawan perusahaan yang dapat memberikan data dan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini penulis langsung mengadakan wawancara dengan para pimpinan dan para karyawan yang ada di perusahaan.

b.2.Data Sekunder

Pada metode ini pengumpulan data-data dan informasi yang diperlukan didapat secara tidak langsung, maksudnya data yang diperoleh didapat dengan jalan mempelajari buku-buku dan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini.

2. Teknik Analisis

Adapun teknik analisis atau metode analisis yang dipakai untuk menganalisa data hasil penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan objek yang diteliti dengan jalan menganalisis dan mencari jalan keluar atau pemecahan masalah yang kemudian memprestasikan dengan menggunakan teori yang ada dan membandingkannya dengan kenyataan yang terjadi pada PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service Palembang.

3. Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan metode secara purposive sampling. Dimana pada metode ini pemilihan kelompok subjek didasarkan pada ciri-ciri, sifat-sifat, atau karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Jumlah responden yang diambil sampelnya untuk penelitian ini, yaitu dari sisi karyawan dan sisi pengelola manajemen perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan di bawah ini :

Tabel. 1.
Jumlah Responden Yang Diambil Sampel

RESPONDEN	JUMLAH
Direktur	1
General Manager	1
Deputy General Manager	1
Sekretaris Perusahaan	1
Manager Keuangan	1

Kepala Personalia	1
Karyawan	10
JUMLAH	16

Sumber : Struktur Organisasi Perusahaan, 2006

III. KERANGKA TEORITIS

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Heidjrahman dan Husnan (1997) pemberian motivasi terbagi dalam dua bentuk yaitu "motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkannya dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan, tetapi dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan atau ancaman." Dari motivasi positif, pimpinan memberikan kemungkinan untuk memberikan hadiah, mungkin berwujud penghargaan, tambahan uang atau bonus. Motivasi positif ini dapat diberikan melalui dua cara pelaksanaannya, yaitu secara langsung atau tidak langsung. Motivasi langsung dapat diberikan dalam wujud rangsangan untuk menggerakkan tenaga kerja yang diarahkan kepada *internal motives*. Sedangkan Motivasi tidak langsung merupakan berbagai kegiatan didalam manajemen untuk mengarah kepada *inciting internal motive*, serta pemuas kebutuhan dalam organisasi, yang mengarah kepada sinkronisasi aspirasi individu dengan tujuan kearah kondisi yang menguntungkan untuk berprestasi.

2. Langkah-langkah Dalam Pemilihan Sumber Daya

A. Penarikan

Penarikan atau rekrutment karyawan adalah fungsi utama didalam kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia, yang mana fungsi ini menekankan masalah penting didalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil, maka artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena kita dapat memilih karyawan terbaik dari yang baik.

Pengertian dari penarikan karyawan itu sendiri adalah usaha untuk mendapatkan tenaga kerja baru dengan jalan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Flipppo (2001) penarikan itu adalah : *"Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational"* (Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mampu bekerja didalam organisasi)".

Sedangkan Penerimaan Tenaga Kerja menurut Hadipurwono (2000) ada dua kemungkinan, yaitu :1) Jika pada waktu akan mengisi lowongan tersedia sejumlah banyak calon yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan untuk tugas-tugas yang lowong tersebut.dan 2) Jika untuk mengisi suatu tempat ditetapkan syarat-syarat tertentu. Misalnya pendidikan dasar (*basic study*), keahlian (*skill*), kemahiran, bakat (*aptitude*) dan sebagainya.

Penarikan karyawan tenaga kerja pada umumnya dilaksanakan oleh pihak perusahaan untuk memenuhi kebutuhan kegiatan operasional dan administratif perusahaan. Untuk memenuhi akan kebutuhan perusahaan tersebut, biasanya pihak perusahaan menggunakan

beberapa sumber, yaitu sumber dari dalam (*internal*) dan sumber dari luar (*eksternal*) perusahaan. Sumber dari dalam (*internal*) perusahaan adalah karyawan yang ada dari perusahaan tersebut. Dalam artian luas bila terdapat jabatan atau pekerjaan kosong, diantara karyawan tersebut dapat dipilih atau diangkat atas pertimbangan objektivitas seperti ; kesetiaan, kecakapan, dan prestasi kerja.

Menggunakan sumber internal dari dalam atau dalam keberadaannya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama bila mereka mengharapkan kesempatan untuk promosi jabatan. Apabila promosi ini dinikmati oleh tenaga kerja yang benar-benar berprestasi baik, cara ini merupakan usaha pembinaan karir.

B. Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja

Setelah penerimaan tenaga kerja dari sumber-sumber selesai dilaksanakan, maka proses selanjutnya yang akan dilaksanakan oleh perusahaan adalah mengadakan seleksi atau pemilihan tenaga kerja baru. Adapun tujuan dari pengadaan seleksi tenaga untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang paling berqualified, dan tepat menduduki suatu jabatan yang diinginkan oleh perusahaan. Ini berarti bahwa tenaga kerja tersebut dapat bekerja sama dengan teman dan dapat memberikan prestasinya yang tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan. Seleksi untuk setiap penerimaan tenaga kerja baru harus dilakukan secara selektif dalam artian seleksi tersebut harus cermat, jujur dalam artian bebas dari segala kolusi dan nepotisme, serta objektif supaya diperoleh tenaga kerja yang dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengaturan tenaga kerja relatif mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2000) pengertian dari seleksi itu sendiri adalah suatu kegiatan atau aktivitas didalam pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan atau tenaga kerja pada suatu perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Yorder (2000) pengertian dari seleksi itu adalah : "*Selection is the process by which candidates for employment are divided into two those who be offered employed and who will not*" (seleksi adalah suatu proses dengan mana calon tenaga kerja baru dibagi kedalam dua bagian yaitu yang akan diterima dan yang ditolak)"

Prosedur seleksi diatas tidak hanya diberlakukan bagi penempatan tenaga kerja yang baru saja. Akan tetapi berlaku juga bagi tenaga kerja yang lama, yang akan pekerjaan yang lebih tinggi. Penempatan tenaga kerja yang baru lebih sederhana bila dibandingkan dengan penempatan tenaga kerja yang lama, karena pada penempatan kerja yang lama data-data tentang tenaga, kerja, potensi dan keadaan tenaga kerja sudah ada, sehingga tidak perlu diadakan aspek organisasi, dan pengendalian lingkungan pekerjaan yang baru saja.

C. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan (diklat) sama pentingnya. Pendidikan lebih banyak ditujukan pada usaha pembinaan mental dan kejiwaan karyawan atau tenaga kerja. Pendidikan lebih bersifat teoritis, sedangkan pelatihan lebih merupakan praktek yang ditujukan untuk melatih tingkat kecekatan, kreativitas, kecakapan dan keterampilan tenaga kerja didalam menggunakan dan memanfaatkan anggota badan, atau alat kerja.

Tujuan dari diadakannya pendidikan dan pelatihan didalam suatu perusahaan Jauhari(1999) bertujuan untuk : 1). Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan

kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, baik itu pekerjaan lama maupun pekerjaan baru. Baik itu dari segi peralatan maupun metode. 2) Menyalurkan keinginan tenaga kerja untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan pada mereka”.

D. Kompensasi

Apabila seseorang melakukan suatu pekerjaan bagi orang lain, maka penghasilan yang didapat oleh orang tersebut disebut dengan gaji atau upah. Gaji atau insentif lainnya yang diterima bisa juga disebut sebagai *kompensasi* atau Jumlah kompensasi yang didapat oleh karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan semakin besar gaji yang didapat, maka semakin terkecukupi kebutuhan hidup mereka dan dengan demikian karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semangat dan kegairahan kerja tersebut dapat ditingkatkan.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi upah atau gaji akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan tenaga kerja, baik kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Seperti diketahui, bahwa gaji sangatlah penting bagi para karyawan, karena hal-hal sebagai berikut : 1). Dengan kompensasi berupa gaji, seseorang dapat memenuhi kebutuhan fisiknya dan juga kebutuhan materialnya. 2) Dengan kompensasi berupa gaji, dapat dipergunakan sebagai suatu ukuran status serta juga ukuran sosial dan sebagai sumber *kehormatan* dan *penghormatan*. 3) Dengan kompensasi berupa gaji, dapat menempatkan seseorang karyawan didalam suatu kedudukan sosial (*Social Standing*) dan Prestige Social. 4) Dengan kompensasi berupa gaji, dapat memberikan perangsang kerja karyawan. 5) Kompensasi berupa gaji, dalam hal ini gaji yang menarik dapat mengurangi adanya perputaran tenaga kerja (*turnover*).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian Motivasi Kerja Pada Para Karyawan

Pimpinan selalu berusaha untuk memberikan dorongan atau motivasi pada karyawannya agar para karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mempermudah memotivasi bawahannya seorang pimpinan harus dapat mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan dapat timbul dari diri sendiri (*internal*) dan dari luar (*eksternal*). Rangsangan juga dapat berupa rangsangan materiil dan non materiil. Rangsangan tersebut akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Pemberian motivasi didasarkan pada tingkat kebutuhan yang dikemukakan Maslow dengan hirarki lima kebutuhan yang terdapat dalam diri setiap manusia begitupun yang terdapat dalam 16 jawaban responden pada objek yang diteliti.

1.1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling dasar bagi setiap orang dimana sifatnya masih berupa kebendaan yaitu sandang, pangan, papan. Kenyataannya kebutuhan fisiologis ini haruslah terpenuhi secara bersamaan-sama dalam kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan yang paling mendasar ini ditunjukkan berdasarkan hasil jawaban responden dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis

Pertanyaan	Jawaban Responden							Total
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
1	3	5	5	-	-	2	1	22
4	10	-	6	-	-	-	-	36
16	16	-	-	-	-	-	-	48
20	12	4	-	-	-	-	-	44
TOTAL								150

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2006

Berdasarkan tabel diatas point tertinggi adalah 48 terletak pada insentif individual, dimana insentif yang diterima karyawan akan memperbaiki penampilan karyawan. Berarti kebutuhan dominan untuk pegawai adalah insentif.

Berdasarkan pada data gaji karyawan PT. Carmeta Ampuh Tour and Service Palembang sudah diatas Upah Minimum Provinsi (UMP) sehingga gaji bukan menjadi motivator karyawan untuk merasa lebih bersemangat dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

1.2. Kebutuhan Akan Keamanan

Setiap manusia membutuhkan rasa aman, untuk itu manusia ingin bebas dari segala bentuk ancaman yang mengganggu kehidupan manusia. Rasa aman ini dapat dipenuhi apabila orang bebas dari segala bentuk ancaman baik ancaman fisik maupun psikologis dan *social*.

Tabel 2.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Keamanan

Pertanyaan	Jawaban Responden							Total
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
2	11	4	1	-	-	-	-	42
3	8	5	3	-	-	-	-	37
9	7	5	2	-	-	2	-	29
19	10	4	2	-	-	-	-	40
TOTAL								148

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2006

Bagi karyawan kebutuhan akan rasa aman harus diterima. Karyawan perusahaan harus bebas dari bentuk ancaman dan perlakuan yang tidak adil dan tidak manusiawi. Dengan

kondisi yang demikian, maka karyawan dapat berkembang dengan baik dan ini bisa dilakukan dengan upaya pengembangan karyawan

Pada tabel 2 diatas point tertinggi yaitu 42 terletak pada deskripsi tugas yang lebih baik akan membantu pegawai sehingga dapat mengetahui secara tepat apa yang diharapkan dari pegawai dan untuk point terendah adalah 29 terletak pada jaminan hari tua atau tunjangan pensiun yang merupakan faktor penting untuk mengikata para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

1.3. Kebutuhan Sosial

Pengorganisasian dan pengelolaan karyawan yang baik merupakan manifestasi pengembangan sumber daya manusia adalah suatu instansi atau tempat bekerja tersebut merupakan suatu tempat yang dapat memnuhi kebutuhan sosial bagi para karyawannya. Oleh karena itu instansi juga merupakan tempat pemenuhan kebutuhan sosial bagi karyawan.

Tabel 3.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

Pertanyaan	Jawaban Responden							Total
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
5	12	2	2	-	-	-	-	42
7	4	6	6	-	-	-	-	30
12	5	3	5	-	-	3	-	20
15	6	4	2	-	-	2	2	18
TOTAL								110

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2006

Dari hasil jawaban responden tampak bahwa point tertinggi adalah 42 terletak pada seseorang pengawas harus bekerja keras untuk mengembangkan situasi kerja yang bersahabat diantara pegawai. Sedangkan point terendah yaitu 18 terletak pada hubungan informasi di luar jam kerja sangat penting. Hal ini menunjukkan perlu lebih sering lagi diadakan pertemuan-pertemuan informal antara pimpinan dan karyawan untuk menimbulkan suasana kekeluargaan dan kebersamaan.

1.4. Kebutuhan Penghargaan

Hampir setiap orang ingin dihargai dan memperoleh pengakuan orang lain dari kelompoknya atau dari luar kelompoknya. Jika seseorang sudah memperoleh pengakuan dan penghargaan dari kelompok atau luar kelompok maka hal ini menunjukkan seseorang mempunyai harga diri. Penghargaan ini bukan semata-mata dalam bentuk benda atau materi tetapi bisa non material berupa pujian, sapaan dan perhatian.

Jawaban responden keinginan akan penghargaan terlihat pada tabel berikut. Dimana point tertinggi yaitu 41 terletak pada penghargaan individual atas prestasi yang lebih baik mempunyai arti yang penting bagi pegawai dan point terendah yaitu 10 terletak pada penampilan *Top Manajer* adalah penting bagi pegawai.

Dari hasil jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa penghargaan atas prestasi yang telah dilakukan pegawai adalah sangat penting. Hal ini dapat berupa pemberian kesempatan promosi jabatan kepada pegawai sehingga diharapkan untuk tahun-tahun berikutnya prestasi karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan akan lebih banyak lagi sehingga lebih tertantang untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Penghargaan

Pertanyaan	Jawaban Responden							Total
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
6	10	5	1	-	-	-	-	41
8	-	10	6	-	-	-	-	26
14	-	9	7	-	-	3	-	25
17	-	8	4	-	-	2	2	10
TOTAL								102

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2006

1.5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan *self actualization* merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi setiap orang. Realisasi pengembangan diri ini bisa melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan. Untuk mengetahui tingkat aktualisasi diri karyawan PT. Carmeta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pertanyaan	Jawaban Responden							Total
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
10	8	4	4	-	-	-	-	36
11	10	4	2	-	-	-	-	40
13	3	5	8	-	-	-	-	27
18	5	6	5	-	-	-	-	32
TOTAL								135

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2006

Pada tabel diatas point tertinggi adalah 40 terletak pada para pegawai ingin mengabdikan sebaik-baiknya pada pekerjaannya dan hampir setiap pekerjaan dapat diusahakan menarik dan menantang. Untuk itu, manifestasi kebutuhan ini tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui *on the job training*, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain. Dari hasil jawaban responden diketahui bahwa kebutuhan terhadap aktualisasi diri mencapai total point 135 hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri bagi para pegawai adalah cukup tinggi.

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini dapat dilakukan oleh PT. Carmeta dengan cara pemberian delegasi wewenang dan tanggung jawab secara menyeluruh. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas kepada instansi tersebut.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisa maka dapat disimpulkan bahwa PT. Carmeta Ampuh Tour and Travel Service Palembang, pemberian motivasi hanya bersifat materil saja sedangkan non material kurang diperhatikan seperti terjadinya sikap otoriter pimpinan pada bawahan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pimpinan kurang memperhatikan uang kerja lembur karyawan padahal karyawan sering bekerja lewat pada jam kerja yang ditentukan sehingga karyawan malas untuk melanjutkan pekerjaan lewat pada jam kerja yang telah ditentukan tersebut. Sistem penerimaan pegawai bersifat tertutup karena hanya berdasarkan senioritas atau dengan kata lain apabila ada orang ingin melamar pekerjaan hanya berdasarkan pada orang-orang terdekat saja atau yang telah dikenal oleh karyawan lain. Lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan fasilitas-fasilitas yang kurang memadai seperti sistem jaringan komputer yang on-line untuk masuk ke sistem penerbangan atau airlines apabila terjadi pemesanan tiket, tidak adanya pembatas ruangan untuk memisahkan antara ruang makan dengan toilet.

2. Saran

Adapun yang menjadi saran dari hasil penelitian ini adalah dalam usaha memaksimalkan produktivitas karyawan hendaknya memberikan motivasi yang sifatnya non material berupa penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Sebaiknya pimpinan memberikan uang lembur apabila karyawan telah bekerja lewat dari jam kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Sebaiknya sistem penerimaan karyawan pada tidak hanya berdasarkan pada sistem senioritas atau orang terdekat saja tetapi juga berdasarkan pada penerimaan yang diketahui oleh masyarakat luas atau melalui iklan. Sebaiknya pimpinan menambah sistem jaringan on-line pada semua komputer yang dipakai oleh pegawai terutama pada bagian ticketing atau pemesanan tiket, selain itu juga pimpinan harus membuat batasan ruangan untuk memisahkan antara ruangan makan dengan toilet sehingga para karyawan yang ingin makan dapat melakukannya dengan nyaman tanpa kekurangan selera makannya.