BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Menghadapi persaingan di era globalisasi yang semakin cepat, mengharuskan setiap perusahaan untuk lebih adaptif dan responsif dalam mengahadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Suatu perusahaan harus mampu terus bertahan dan bersaing, sehingga dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam menjalankan proses produksinya salah satunya adalah faktor sumber daya manusia, karena setiap kegiatan perusahaan tidak terlepas dari faktor manusia, yang bersatu untuk mencapai keuntungan bagi semua pihak. Sehingga berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting sebagai salah satu penentu bagi berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut. Menurut Jeffrey Pleffer dalam Sutrisno (2010:19) bahwa ”sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan”. Selain itu, menurut Masaaki dalam Sutrisno (2010:11) ” istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”.

Tercapai tidaknya suatu tujuan dalam perusahaan tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang baik dan tinggi, tetapi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dan adanya dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Dorongan tersebut disebut juga sebagai motivasi kerja yang akan mengarahkan individu untuk bekerja secara optimal.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai sesuai dengan besarnya dorongan yang muncul. Hasil kerja dari pegawai merupakan wujud kinerja dalam suatu organisasi.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai kausalitas perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata hanya untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri (Siswanto, 2003:266). Secara singkat, motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Melihat kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pada saat ini sangatlah kompleks. Selain sistem ekonomi nasional yang dikuasai oleh keluarga atau yang dekat dengan sumbu kekuasaan, juga disebabkan oleh rapuhnya fundamental ekonomi yang dibangun, sehingga berpengaruh pada kacaunya sistem manajemen tenaga kerja. Dari sisi motivasi kerja pun masih tergolong rendah, hal ini dikarenakan kurangnya dorongan yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya.

Masalah motivasi kerja yang rendah salah satunya terjadi pada PT. Yusa Bumi Sedaya dikarenakan kurang tercanangkannya masalah kesehatan , keselamatan dalam bekerja karna rasa aman dalam bekerja merupakan faktor penting untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih giat.

Mengingat pentingnya motivasi bagi tenaga kerja merupakan salah satu unsur terpenting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ Motivasi Kerja Pada PT. Yusa Bumi Sedaya (Kampung De’Tuik) Kabupaten Bandung “**

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Kerja praktek merupakan unit tugas yang harus di ikuti setiap mahasiswa selain perkuliahan, praktikum dan tugas akhir dalam rangka pengembangan pengetahuan mahasiswa dapat juga menerapkan dan memahami hal - hal aspek teknis perusahaan :

1. Untuk mengetahui jenis – jenis motivasi yang di berikan di PT. Yusa Bumi Sedaya.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian motivasi kerja di PT. Yusa Bumi Sedaya.

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Hasil kerja Praktek ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi dan gambaran tentang motivasi pegawai pada PT. Yusa Bumi Sedaya, sehingga pemberian motivasi pegawai pada PT. Yusa Bumi Sedaya akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

2. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan kita semua mengenai pentingnya motivasi kerja pada setiap perusahaan.

Kemudian, bagi para perumus kebijakan dan pengambil keputusan perusahaan, penelitian ini mungkin dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan atau mempertahankan motivasi pegawai. Sehingga PT. Yusa Bumi Sedaya dapat terus berjalan secara efektif dan efisien.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

1.4.1 Lokasi

PT. Yusa Bumi Sedaya yang berlokasi di Jalan Bojong Koneng no.8a Kampung Haur Manggung Kabupaten Bandung.

1.4.2 Waktu kerja praktek.

Kerja praktek dilaksanakan selama satu bulan yang dimulai pada tanggal 01 Agustus s.d 30 Agustus 2013, dengan jadwal kerja praktek 7 kali dalam satu minggu (Senin-Minggu).