

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu tersebut serta potensi yang ada. Salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia dan ukuran keberhasilan atau prestasi suatu organisasi harus mempunyai produktivitas yang tinggi untuk dapat terus hidup dan berkembang.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Bila prestasi kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka akan tercermin pada sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya.

Hal ini didukung oleh grand theory yaitu pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan

perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (**Blau & Scott, 2010; Katz & Kahn, 2010**).

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi karyawan dalam kategori terbaik. Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami stres (**Hariandja, 2012 : 304**).

Sedangkan Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakannya, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja terdiri dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan terhadap tugas, serta peran dan tingkat motivasi terhadap karyawan. Semakin tinggi tiga faktor tersebut maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (**Hasibuan.2014:94**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong (*driving Force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menjangka pencapaian keinginan tersebut, yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor di antaranya faktor keinginan faktor ingin lebih terpendang di antaranya faktor ingin lebih terpendang di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Sadarmayanti (2008:66)

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. **Handoko (2011:200)**

Mendefinisikan stres sebagai suatu stimulus menanggapi stres sebagai sejumlah karakteristik atau peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Dalam hal ini, definisi tersebut merupakan definisi teknis dari stres, dipinjam dari ilmu fisika. dalam definisi stres sebagai suatu respon, stres dilihat secara sebagian sebagai suatu respon dalam stimulus, yang disebut stressor. Sebuah situasi eksternal yang secara potensial mengancam atau berbahaya. Akan tetapi, stres lebih dari hanya sekedar sebuah respons terhadap suatu stressor. Salah satu penyebab rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari stres kerja yang tidak baik didalam organisasi. **Konopakse (2008).**

Demikian juga halnya dengan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang

perkebunan telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional. Kebun Sei Galuh merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet dibawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, Riau.

Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan pencadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Riau NO.KPTS/185/IV/1984, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangkan sisa areal seluas 4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pemda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7aX/548/1992, Tanggal 30 September 1992.

Dari penelitian yang penulis lakukan terjadi permasalahan yang mengakibatkan menurunnya Prestasi kerja karyawan pada PT. tersebut, yang mana stress yang dialami oleh seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan oleh perusahaan akan berdampak pada menurunnya prestasikerja seseorang, terutama dari hasil kerja yang diperlihatkannya. Adanya stress yang terjadi pada karyawan hal ini akan berdampak pada beban psikologis dimana stress disebabkan adanya tekanan, seperti masa waktu yang harus sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, kualitas, serta kuantitas yang terus meningkat. Beban kerja yang tidak sebanding dengan karyawan. selain itu gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan hal ini berdampak pada karyawan yang malas dalam bekerja, mudah marah, atau mudah tersinggung sama rekan kerja. selain itu, kurang nya motivasi dari organisasi mengakibatkan kurangnya kerja sama diperusahaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1: Jumlah karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampartahun 2017

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	<i>Karpim</i>	10 Orang
2	<i>Admi dan Keuangan</i>	26 Orang
3	<i>Admi. SDM/Umum</i>	54 Orang
4	<i>Keamanan</i>	39 Orang
5	<i>Teknik Umum</i>	46 Orang
6	<i>Afdeling 1</i>	48 Orang
7	<i>Afdeling 2</i>	56 Orang
8	<i>Afdeling 3</i>	38 Orang
9	<i>Afdeling 4</i>	25 Orang
10	<i>Afdeling 5</i>	25 Orang
TOTAL		367 Orang

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar2017

Berdasarkan tabel diatas seluruh jumlah karyawan yaitu sebanyak 367 yang dibagi menjadi 10 bagian/ jabatan.

Kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi karyawan itu sendiri, dorongan yang diberikan oleh atasan akanmemberi semangat bekerja pada karyawan.Berikut data rekapitulasi absensi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Tabel 2: Rekapitulasi Absensi Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja /Tahun	Absensi			Jumlah	Percent ase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
1	2013	429	240	34	58	27	119	27,7%
2	2014	418	240	36	59	30	125	29.9%
3	2015	406	240	38	60	31	129	31.7%
4	2016	390	240	42	63	35	140	35.8%

5	2017	367	240	44	67	36	147	40%
---	------	-----	-----	----	----	----	-----	-----

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir Rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar mengalami penurunan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2013 terdapat jumlah karyawan 429 dari jumlah absensi sebanyak 119 orang, kemudian pada tahun 2014 jumlah karyawan menjadi 418 dari jumlah absensi 125 orang, pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 406 dari jumlah absensi 129 orang, selanjutnya tahun 2016 dengan jumlah karyawan sebanyak 390 dari jumlah absensi 140 orang, dan yang terakhir tahun 2017 dengan jumlah karyawan sebanyak 367 dari absensi 147 orang.

Dilihat persentase tingkat kehadiran karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar tahun 2013-2017 terdapat penurunan yang signifikan pada tingkat kehadiran karyawan. Menurunnya kehadiran kerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap hasil kerja karyawan dan pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien. Para karyawan yang sering sekali tidak hadir merupakan faktor seringnya alpa atau tidak bekerja tanpa alasan sakit maupun izin dikarenakan mereka malas bekerja atau memiliki urusan diluar perusahaan yang berarti karyawan tersebut tidak terlalu mementingkan produktivitas perusahaan atau prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Tabel 3: Data Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan berprestasi	Reward	Keterangan
1	2013	6	Penaikan jabatan	2 orang manajer, 2 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



				asisten, 2 orang mandor
2	2014	10	Insentif tambahan	Penambahan gaji
3	2015	8	Pemberian piagam	8 orang melebihi target
4	2016	11	Insentif tambahan	Penambahan gaji
5	2017	5	Penaikan jabatan	Karyawan teteap

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir Rekapitulasi tingkat prestasi karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Dimana pada tahun 2013 terdapat jumlah karyawan 6 dari 367 jumlah karyawan yang mendapat prestasi kerja penaikan jabatan naik jabatan yaitu diantaranya 2 orang assintant kebun 1 dan kebun 2 naik jabatan menjadi manajer kebun 1 dan kebun 2, dan 2 orang mandor kebun menjadi assintant kebun, dan 2 orang karyawan biasa naik jabatan menjadi mandor kebun, pada tahun 2014 terdapat jumlah karyawan 10 dari 367 jumlah karyawan yang mendapat prestasi kerja insentif tambahan, mendapatkan insetif kerja yaitu berupa penambahan gaji pada saat melebihi target yang diinginkan perusahaan. Pada tahun 2015 terdapat jumlah karyawan 8 dari 367 jumlah karyawan yang mendapat prestasi kerja pemberian piagam, yaitu karyawan yang mencapai hasil kerja melebihi target yang diinginkan. Pada tahun 2016 terdapat jumlah karyawan 11 dari 367 jumlah karyawan yang mendapat prestasi kerja insentif tambahan, mendapatkan insetif kerja yaitu berupa penambahan gaji pada saat melebihi target yang diinginkan perusahaan, pada tahun 2017 terdapat jumlah karyawan 5 dari 367 jumlah karyawan yang mendapat prestasi kerja penaikan jabatan yaitu karyawan yang diterima sebagai karyawan tetap karna telah melewati masa pelatihan dan sesuai dengan yag diharapkan peusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada dalam organisasi. Adapun penelitian tersebut berjudul : **Pengaruh Motivasi dan Stres terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar?
2. Apakah stres berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar?
3. Apakah motivasi dan stres berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan stres secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

2) Manfaat

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar untuk mengetahui hal yang mempengaruhi prestasi kerja, dalam hal ini motivasi dan stres sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan tentang pengaruh motivasi dan stres terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi dan stres terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam menyusun dan membahas penelitian ini maka peneliti membaginya atas beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Penulisan bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas pengaruh motivasi dan stres terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau