

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, **Handoko (2011: 193)**.

Sedangkan menurut pendapat lain Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakannya, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kemampuan dan 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**).

prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja karyawan dimana terdapat berbagai faktor yaitu **Sondang (2009: 225)** :

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Perestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang di harapkan **Dharma (2008: 104)**. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan **(Martoyo, 2010: 28)**.

Penilaian prestasi kerja ialah suatu alat bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari karyawan, tapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. **Simamora (2008: 415)**

2.1.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan pendapatan besarnya balas jasa.

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.

- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam perusahaan.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan karyawan yang berada dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan- kebutuhannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan- kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program pelatihan dan pengembangan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan

1. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan, (**Hasibuan, 2014: 96**).

2.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut (**Handoko, 2011: 195**) indikator pengukur variabel ini adalah:

- a. Hasil kerja.
- b. Tingkah laku.
- c. Pencapaian tugas.
- d. Aktivitas kerja

2.1.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Menurut **Handoko (2011: 193)** banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut **Handoko (2011: 146)** bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka yang mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Menurut menurut **Sedarmayanti (2007: 66)**, motivasi dapat diartikan sebagai suatu 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 menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpendang di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Veithzal Rivai, M.B.A (2008: 455) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingka laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana cara karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut maka akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang tepat,

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.

sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha menentukan kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu tidak mudah, memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan. Sedangkan menurut **Maslow (Gibson, Ivencevich dan Donelly, 2007: 97)** motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

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.

- a. Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari sakit.
- b. Keselamatan dan keamanan: Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta. Harga diri: Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- d. Perwujudan diri: Kebutuhan untuk pemenuhan diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (**Hakim, 2010: 305**). Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Robbins (2008: 210) motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.

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 Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi logis.

2.2.2 Teori-teori Motivasi

- a. **Kebutuhan Fisiologis**, Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya dalam bekerja.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman**, Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan diri.
- c. **Kebutuhan Sosial**, Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. **Kebutuhan Penghargaan**, Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri**, Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari teori yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari

seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya. Teori ini mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2.2.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi

- a. Prinsip Partisipasi, Dalam upaya motivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

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.

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.

- b. Prinsip Komunikasi, Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah motivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil Karyawan, Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang, Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian, Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat.

2.2.4 Langkah dalam Motivasi Karyawan

Langkah yang bisa digunakan para pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui training.

Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian besar karyawan merasa jenuh dan bosan. Dampaknya, motivasi karyawan akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. Karena itu untuk mengembalikan motivasi karyawan, Anda perlu mengadakan training khusus bagi para karyawan. Misalnya saja mengadakan pelatihan untuk meningkatkan

ketrampilan kerja mereka, atau sekedar training untuk membangun kembali motivasi karyawan yang mulai turun.

2. Berikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.

Tidak ada salahnya jika anda memberikan reward khusus bagi karyawan yang berprestasi. Bisa berupa bonus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terimakasih perusahaan atas prestasi para karyawan. Cara ini terbukti cukup efektif, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi perusahaan.

3. Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kedisiplinan karyawan.

Sebagai pemimpin perusahaan, juga perlu melakukan pendekatan pada para karyawan Anda. Bila perlu kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing dari mereka, sebab hal ini akan memudahkan untuk mengevaluasi perkembangan setiap karyawan. Mana karyawan yang memiliki prestasi kerja cukup bagus, dan mana karyawan yang membutuhkan dukungan untuk mencapai keberhasilan seperti rekan-rekan lainnya. Tentu dengan pendekatan tersebut, dapat membantu karyawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya untuk bisa berhasil meraih prestasi seperti karyawan lainnya.

4. Adakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.

Membangun kekeluargaan antara pihak karyawan dan pemilik usaha, menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kekeluargaan yang kuat, mereka akan ikut

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.

merasakan kepemilikan perusahaan tersebut. Sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama membesarkan perusahaan semakin meningkat. Adakan acara pertemuan rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua karyawan di perusahaan Anda. Lingkungan kerja yang hangat dan akrab, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja Karyawan

Menurut **Taufik (dalam Wardana 2012:112)** secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan tertentu. Bagi seorang perawat, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu individu, kelompok, dan masyarakat agar timbul keinginan dan kemauannya untuk dapat berperilaku hidup bersih dan sehat, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan peran, fungsi, dan kemampuan individu dalam membuat keputusan untuk memelihara kesehatan.

Setiap tindakan motivasi mempunyai tujuan, makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuan jelas dan didasari oleh yang di motivasi. Oleh karena itu setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta keribadian orang yang akan dimotivasi.

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.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Dengan dilakukannya motivasi karyawan, terdapat tujuan-tujuan yang ingin didapatkan pihak perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut **Hasibun(2014: 94)**, tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.6 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut **Syahyuti (dalam Rita Puspitasari 2010: 30)** adalah:

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 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.

- a. Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi makadalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapaikinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruhterhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- b. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabilasemangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yangmendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baikserta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan olehperusahaan atau instansi.

- c. Inisiatif dan kreatifitas.

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorangkaryawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatupekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari oranglain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab.

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3 Stres

2.3.1 Pengertian Stres

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

Menurut **Veithzal Rivai (2008: 516)** stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Di lain pihak, stres karyawan juga disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab- penyebab stres '*off the job*' misalnya:

- a. Kekuatiran finansial.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian).
- d. Masalah-masalah fisik.
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Sedangkan **Gibson et all (dalam Yuliati, 2009: 9)** mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai tingkat stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres dapat dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja. Secara garis besar penyebab tingkat stres dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2011: 45) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan ditempat kerja, persaingan dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

Menurut Sondang (2009: 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

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.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampilkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat dilihat pada kondisi mental tertentu seperti minum-minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Sumber- sumber stres. Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan. Berbagai hal dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beranekaragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem

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.

nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Situasi diluar lingkungan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.

2.3.2 Pendekatan Stres

Terdapat dua pendekatan stress menurut **Veithzal Rivai (2008: 517)**, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

a. Pendekatan individu meliputi:

- 1) Mengingat keimanan
- 2) Melakukan meditasi dan pernafasan

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.

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.

- 3) Melakukan kegiatan olahraga
 - 4) Melakukan relaksasi
 - 5) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - 6) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- b. Pendekatan perusahaan meliputi:
- 1) Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - 2) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - 3) Menyediakan sarana olahraga
 - 4) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - 5) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - 6) Melakukan restrukturasi tugas
 - 7) Menerapkan konsep Manajemen Berdasaran Sasaran

2.3.3 Gejala- gejala Stres

Dalam manajemen stres gejala-gejala stres sangat penting pada tahap pertama untuk dapat didasari dan dilakukan identifikasi sedini mungkin. Berikut beberapa aspek gejala stres menurut psikolog:

a. Perilaku/ tindakan

Merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespons.

b. Proses sikap/pemikiran

Merupakan aksi (*act*) yang menyebabkan pikiran mendapatkan pengertian baru dengan perantara hal yang sudah diketahui.

c. Emosi/ perasaan

Merupakan suatu keadaan dalam kesadaran manusia yang karena pengaruh pengetahuannya dinilai sebagai keadaan positif dan negatif.

d. Fisik/fisikologis

Merupakan tingkah laku yang terdapat pada tiap-tiap tahap perkembangan manusia sepanjang rentang kehidupannya.

Faktor-faktor Penyebab Stres:

- a. Pekerjaan
- b. Keluarga
- c. Masyarakat/ teman/ komunitas
- d. Karakter personal/ kepribadian

2.3.4 Cara Mengelola Stres Kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan ditempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis dibelakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab- sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal- hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling pertama dari program

penanggulangan stres ialah mengakui bahwa stres itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stres harus menentukan lebuah dahulu ada tidaknya stres dan penyebab keberadaanya.

Program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memutuskan perhatian pada masalah- masalah tertentu. Program penanggulangan masalah alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan, program relokasi pekerjaan, program karier, dan sebagainya.

Pada mulanya dipakai nama seperti kesehatan mental. Akan tetapi, untuk menghindari pengertian penyakit psikiatrik yang serius, perusahaan telah mengubah nama program mereka. Nama yang populer ialah manajemen stres. Dua program cikal bakal manajemen stres yang sering digunakan ialah klinis dan keorganisasian. Yang pertama diprakarsai oleh perusahaan dan memusatkan perhatian atas masalah-masalah individu. Yang berikutnya menyangkut unit atau kelompok dalam angkatan kerja dan memusatkan perhatian atas masalah-masalah kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

a. Program klinis. Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup:

- 1) Diagnosis. Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.

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.

- 2) Pengobatan (*Treatment*). Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut.
 - 3) Penyaringan (*Screening*). Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
 - 4) Pencegahan (*prevention*). Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan risiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.
 - 5) Program klinis harus ditangani oleh orang yang berwenang jika dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat. Kepercayaan dan rasa hormat harus ditanamkan untuk memanfaatkannya. Ini dimungkinkan jika ada staf yang memenuhi syarat untuk melakukan diagnosis, pengobatan, penyaringan dan pencegahan.
- b. Program keorganisasian. Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan perluasan program klinis. Program sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit, oleh perusahaan penanggulangan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stres. Termasuk dalam daftar program semacam itu ialah manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*),

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.

program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

c. Penanggulangan secara mandiri.

- 1) Tenang, ambil nafas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
- 2) Kenalan permasalahan, coba kenali akar permasalahannya, apa yang membuat diri resah.
- 3) Terapi, ikutilah kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenis.
- 4) Hadapilah dan selesaikan agar tidak mengganggu lagi.
- 5) Atur jadwal, buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu dan tentukan mana yang dapat ditunda. Perkecil peluang untuk timbulnya stres dengan mempersibuk diri sendiri.
- 6) Diskusi, diskusikan masalah yang menyebabkan timbulkan stres dengan atasan atau psikolog.
- 7) Curhat, ceritakan masalah yang dihadapi pada keluarga atau pasangan.
- 8) Buat keseimbangan, stres muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga akan membuat kembali sadar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

9) Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami di tempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu dan rutinitas sehingga peluang stres akan mungkin kecil.

10) Selain itu dapat pula diatasi dengan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri/kekuatan yang dari dalam diri, berupa: keberanian menerima cobaan dengan berdoa, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan, lebih mementingkan kesehatan badan, mampu sebagai pendengar yang baik, mendengar keluhan orang, mampu menempatkan diri sebagai sahabat bagi orang yang sedang menghadapi musibah, mengupayakan mendapat dukungan dari keluarga dalam menghadapi berbagai masalah sulit. Mampu bereaksi cepat dalam menghadapi masalah selangkah demi selangkah, bilamana perlu mengubah filosofis kehidupan, selalu positif thinking, selalu bersyukur bilamana menghadapi masalah, selalu senyum dalam menghadapi berbagai masalah **Veithzal Rivai(2008: 518).**

2.4 Pandangan Islam terhadap Motivasi, Stres dan Prestasi Kerja Karyawan

2.4.1 Prestasi

Prestasi yang dikembangkan oleh para ahli dan dan negara barat berkembang dari pengamatan akan adanya perbedaan antara pertumbuhan ekonomi dan perkembangan ekonomidiantara beberapa negara di dunia

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.

ini. Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh tingkat sejauh mana orang-orangnya memiliki sifat rajin dan bekerja keras untuk menjalankan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, dan selalu ingin berbuat banyak dengan pencapaian yang tinggi. Akan tetapi sifat seseorang yang terdorong untuk bekerja terus demi mencapai standar tinggi akan dapat menimbulkan berbagai ketegangan jiwa. Selain itu sifat itu juga menimbulkan masalah sosial maupun individu yang hanya mementingkan kebutuhan sendiri tanpa memperdulikan orang lain.

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu dibutuhkan mekanisme yang baik dalam mengatasi masalah dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dalam Al-quran.

Berikut ini adalah ayat al-qur'an tentang prestasi yang ditafsirkan oleh Al-Misbah (Qs. Al-Insirah ayat 97) :

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۚ
الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ۖ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۚ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۚ

Artinya : *Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?, dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.*

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.

Ayat diatas mengandung arti bahawa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur pada Allah atas nikmat yang telah diberi. Islam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaannya dengan kesungguhan hati. Selain itu, seorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya bekerja secara spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan output dari proses aqidah, ibadah dan muamalah. Ada beberapa kriteria seseorang dalam menunjukkan sikap kerja yang religius dalam mencapai prestasi Islam yakni:

- a. Amanah dalam bekerja
- b. Mendalami agama dan profesi
- c. Amanah dalam bekerja
- d. Mendalami agama dan profesi

Al-quran dan sunah Rasulullah merupakan pedoman bagi kehidupan manusia, Al-quran menceritakan segala aspek kehidupan manusia mulai dari prilaku, bersikap hingga semua cabang ilmu pengetahuan termasuk bidang ekonomi tidak luput dari kajian Islam. Kegiatan ekonomi dalam pandangan Islam merupakan tuntutan kehidupan dan memiliki nilai ibadah.

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.

Kebutuhan berprestasi menurut Al-quran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berpotensi pada kepentingan diri sendiri, tetapi pada Allah. Dalam Islam orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang raihnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah.

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu dibutuhkan mekanisme yang baik dalam mengatasi masalah dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dalam Al-Quran. Kebutuhan berprestasi menurut Al-quran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berpotensi pada kepentingan diri sendiri, tetapi pada Allah. Dalam Islam orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang raihnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah jelas dalam Al-quran surat Al- Inshirah ayat 7- 8 yang artinya *“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya pada Tuhan-Mulah berharap”*.

2.4.2 Motivasi

Berikut ini adalah ayat al-qur'an tentang motivasi yang ditafsirkan oleh Ibnu Katsir :

Surah Al-baqarah (2:186)

دَعَانَ إِذَا الدَّاعِ دَعْوَةَ أُجِيبُ قَرِيبٌ فَإِنِّي عَنِّي عِبَادِي سَأَلَكَ وَإِذَا
يُرْشِدُونَ لَعَلَّهُمْ بِي وَلِيؤْمِنُوا لِي فَلَيْسَتْ جِيبُوا



Artinya : dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, Maka (jawablah), bahwasanya aku adalah dekat. aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, Maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.

Motifasi dalam pandangan Islam merupakan faktor dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebagai suatu yang penting. Penelitian Clifford menunjukkan bahwa yang melaksanakan ajaran Islam memiliki semangat yang tinggi dalam aktivitas perdagangan.

2.4.3 Stres Kerja

Ayat al-qur'an tentang stres kerja yang ditafsirkan oleh Syaikhul Islam Ibnul Qayyim Rahimullah dalam kitabnya *Zadul Ma'ad* didalam surah Al-Baqarah 255.

اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْحَيُّ الْقَيُّومُ ۚ لَا تَأْخُذُهُ سِنَّةٌ وَلَا نَوْمٌ ۚ لَهُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَنْ ذَا الَّذِي يَشْفَعُ عِنْدَهُ إِلَّا بِإِذْنِهِ ۗ يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ ۗ وَلَا يُحِيطُونَ بِشَيْءٍ مِّنْ عِلْمِهِ إِلَّا بِمَا شَاءَ ۗ وَسِعَ كُرْسِيُّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ ۗ وَلَا يَئُودُهُ حِفْظُهُمَا ۗ وَهُوَ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ



Artinya : Allah, tidak ada Tuhan (yang berhak disembah) melainkan Dia yang hidup kekal lagi terus menerus mengurus (makhluk-Nya); tidak mengantuk dan tidak tidur. Kepunyaan-Nya apa yang di langit dan di bumi. tiada yang dapat memberi syafa'at di sisi Allah tanpa izin-Nya? Allah mengetahui apa-apa yang di hadapan mereka dan di belakang mereka, dan mereka tidak mengetahui apa-apa dari ilmu Allah melainkan apa yang dikehendaki-Nya. Kursi[161] Allah meliputi langit dan bumi. dan Allah tidak merasa berat memelihara keduanya, dan Allah Maha Tinggi lagi Maha besar.

Stres kerja yang berdampak negatif karena tekanan yang sampai pada titik dimana seseorang kehilangan kemampuan untuk mengatasinya. Dalam kondisi tersebut biasanya seseorang cenderung kewalahan dan kehidupan terasa diluar kendali karena kecemasan yang berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan cenderung putus asa menghantui dirinya.

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mutiara Makmur	2017	Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja yang terdiri atas indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta kemajuan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.	Indikator dari motivasi kerja terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab.
2	Endang Suswati	2008	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indohamafish Bali	Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Pihak manajemen perusahaan melakukan pendekatan secara baik kepada para karyawan agar segala bentuk permasalahan yang menyangkut keberadaan karyawan di	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

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.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau				<p>perusahaan dapat terselesaikan dengan baik. perusahaan tersebut perusahaan dapat menerima segala masukan yang diberikan karyawan untuk peningkatan prestasi kerja dan selalu melibatkan karyawan dalam berbagai kebijakan terkait keberadaan karyawan di perusahaan. Pihak pimpinan perusahaan seharusnya tetap menjaga tingkat harmonisan hubungan kerja yang terjalin selama ini serta dalam memberikan tugas atau pekerjaan dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. kerja yang telah dicapai oleh karyawan, hal tersebut dalam rangka untuk proses pengendalian atas stress kerja yang terjadi pada karyawan. Secara parsial Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres</p>		

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.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Sefi Alam Nur	2013	Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi pada pabrik gula kebun Agung Malang)	Berdasarkan analisis hasil stres kerja secara simultan berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan dengan signifikan. Dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana.	Berdasarkan analisis hasil stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan dengan signifikan.	Analisis data menggunakan an regresi linier berganda.

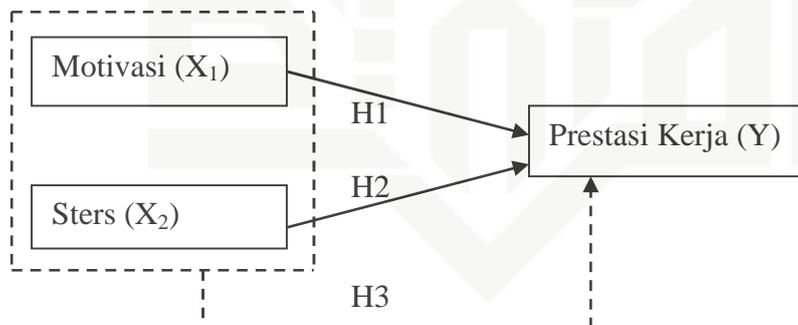
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

2.6 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah konsep Handoko.

Adapun kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Pengaruh Motivasi dan Stres terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Handoko 2011: 193).

2.7 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
(Y) Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi atau menilai prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja. 2. Tingkah laku. 3. Pencapaian tugas. 4. Aktivitas kerja 	Liker t

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
© Hak cipta milik UIN Suska Riau (X ₁) Motivasi	karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, Handoko (2011: 193) .	Handoko (2011: 195)	
	Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Sedarmayanti (2007: 66) ,	1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat kerja. 3. Inisiatif dan kreatifitas. 4. Rasa tanggung jawab. Syahyuti (dalam Rita Puspitasari 2010: 30)	Liker t
(X ₂) Stres Kerja	Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya Handoko (2011: 200) .	1. Perilaku/ tindakan 2. Proses sikap/ pemikiran 3. Emosi/ perasaan 4. Fisik/ psikologis Veithzal Rivai M.B.A (2008:517)	Liker t

2.8 Hipotesis

H₁ : Diduga motivasi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap prestasikerja karyawan (Y) pada PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

H₂ : Diduga stres (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) 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.

H₃ : Diduga motivasi dan stres berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

