



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 mengikuti 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.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi karena peran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan prestasi kerja. 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.

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. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi

**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 mengikuti 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.

kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bilasuatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diriseorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semuapekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang dengan tepat dan cepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Demikian juga halnya dengan PT. Huawei Petroleum Service sebagai perusahaan yang bergerak di bisnis jasa penunjang perminyakan. Berdiri pada tahun 2001 dengan keuangan, barang, dan juga sumber daya manusia, PT. Huawei Petroleum Service dalam waktu yang sangat singkat telah memperoleh reputasi yang dapat diperhitungkan di pasaran perminyakan. Pelaksanaan di lapangan ditunjang oleh team yang berpengalaman dan *engineer* yang berkualitas serta teknisi service yang sangat menikmati arti reputasi di bidang perminyakan. Sementara ini, PT. Huawei Petroleum Service memiliki *drilling and workover rig*, perlengkapan *mud logging*, *cementing*, *mud testing*, *wireline logging*, dan *directional drilling*. Dalam tahun-tahun terakhir, dengan teknologi yang semakin tinggi/canggih, perlengkapan yang baik, serta ditunjang dengan kualitas *engineer* yang tinggi, dan kekuatan yang solid juga reputasi yang baik, PT. Huawei Petroleum Service telah berpartisipasi secara aktif dalam perkembangan dan persaingan pasar yang pada akhirnya menghasilkan penghargaan. Dengan komitmen yang tinggi serta tenaga kerja yang solid, PT. Huawei Petroleum Service terus

**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 mengikuti 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.

memberikan *service* terbaiknya bagi para *customer*. Tujuan akhirnya adalah untuk menyakinkan anda para *customer* mendapatkan kepuasan secara berkepanjangan.

Prestasi kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan. Mereka merasa bahwa hasil kerja mereka didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan bagi organisasi, prestasi keja karyawan memberikan manfaat yang besar, karena prestasi kerja merupakan dapat mewujudkan semboyan yang tepat pada jabatan yang tepat. Artinya, bahwa tugas yang dilaksanakan oleh pegawai didasarkan atas keahlian sehingga hasil kerja dapat tercapai dengan baik.

Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk menciptakan kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya, agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan integrasi kepada tujuan yang ingin dicapai.

Kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan rekan- rekan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasi

**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 mengikuti 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.

kerjanya. Kemudian stres kerja juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan misalnya beban pekerjaan yang terlalu berat akan menimbulkan stres pada karyawan. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi lingkungan sehingga mengganggu pelaksanaan kerja. Jika hal ini sering terjadi pada karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Agar prestasi meningkat, maka seorang pemimpin harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari kelompok dimana mereka juga anggotanya. Dengan pemikiran ini dapat dikemukakan kedudukan karyawan dalam sebuah organisasi adalah sangat penting.

Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Huawei Petroleum Service Duri dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT. Huawei Petroleum Service Duri tahun 2016

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	<i>Welder</i>	1 Orang
2	<i>Driller</i>	9 Orang
3	<i>Tandem Swammer</i>	7 Orang
4	<i>Mechanic</i>	9 Orang
5	<i>Hse Supt</i>	1 Orang
6	<i>Derrickman</i>	9 Orang
7	<i>Security</i>	6 Orang
8	<i>Hse Field Officer</i>	9 Orang
9	<i>Floorman</i>	27 Orang
10	<i>Rig Operation Engineer</i>	9 Orang
11	<i>Chiep Welder</i>	1 Orang
12	<i>Tour Pusher</i>	1 Orang
13	<i>Tandem Operator</i>	7 Orang
14	<i>Secretary</i>	1 Orang
15	<i>Foco Operator</i>	8 Orang
16	<i>Material Man</i>	3 Orang
17	<i>Head Transport</i>	6 Orang
18	<i>Vacum Operator</i>	6 Orang
19	<i>Rig Superintendent</i>	3 Orang
20	<i>Maintenance Supt</i>	1 Orang
21	<i>Roustabout</i>	10 Orang



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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 meugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
22	<i>Office Driver</i>	2 Orang
23	<i>Logistic Head</i>	1 Orang
24	<i>Foco Swamper</i>	7 Orang
25	<i>HRD Adm</i>	1 Orang
26	<i>Electrician</i>	4 Orang
27	<i>Hse Coordinator</i>	1 Orang
28	<i>Logistic Purchasing</i>	1 Orang
29	<i>Reliability Engineer</i>	1 Orang
30	<i>Truck Pusher</i>	6 Orang
31	<i>Sr. Tool Pusher</i>	1 Orang
32	<i>Crew Service Adm</i>	2 Orang
33	<i>Crew Bus Driver</i>	7 Orang
34	<i>Finance Acouting Head</i>	1 Orang
35	<i>HRD & GA Head</i>	1 Orang
36	<i>SR. Mechanic</i>	1 Orang
37	<i>Vacum Swamper</i>	6 Orang
38	<i>Finance Acounting</i>	1 Orang
39	<i>Access Control</i>	8 Orang
40	<i>Office Boy</i>	1 Orang
41	<i>Rig Clerek</i>	7 Orang
42	<i>Act. Derickman</i>	1 Orang
	TOTAL	196 Orang

Sumber: PT.Huabei Petroleum Service Duri 2016

Berdasarkan tabel diatas seluruh jumlah karyawan yaitu sebanyak 196 yang dibagi menjadi 42 bagian/ jabatan.

Kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi karyawan itu sendiri, dorongan yang diberikan oleh atasan akan memberi semangat bekerja pada karyawan. Berikut data rekapitulasi absensi pada PT. Huabei Petroleum Service Duri.



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 mengikuti 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.

Tabel 1.2: Rekapitulasi Absensi Kerja Karyawan pada PT. Huawei Petroleum Service Duri tahun 2012-2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja /Tahun	Absensi			Jumlah	Percentase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
1	2012	320	240	25	32	47	104	43,3
2	2013	314	240	36	29	68	133	55,4
3	2014	300	240	30	33	81	144	60
4	2015	236	240	42	45	92	179	74,6
5	2016	196	240	33	58	98	189	78,75

Sumber: PT. Huawei Petroleum Service Duri 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir Rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan PT. Huawei Petroleum Service Duri mengalami penurunan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2012 terdapat jumlah karyawan 320 dari jumlah absensi sebanyak 104 orang, kemudian pada tahun 2013 jumlah karyawan menjadi 314 dari jumlah absensi 133 orang, pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 300 dari jumlah absensi 144 orang, selanjutnya tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 236 dari jumlah absensi 179 orang, dan yang terakhir tahun 2016 dengan jumlah karyawan sebanyak 196 dari absensi 189 orang.

Dilihat persentase tingkat kehadiran karyawan PT. Huawei Petroleum Service Duri tahun 2012-2016 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



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 mengikuti 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.

mementingkan produktivitas perusahaan atau prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Huawei Petroleum Service Duri mereka mengatakan bahwa “stres yang dialami karyawan diakibatkan adanya tekanan yang dirasa berlebihan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menyebabkan timbulnya ketidak nyamanan didalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya pemasangan rig yang seharusnya diselesaikan dalam waktu dua bulan namun pimpinan menuntut diselesaikan dalam waktu satu bulan, dengan resiko yang sangat tinggi karyawan merasa tertekan dengan beban kerja tersebut sehingga menimbulkan stres pada karyawan”. Stres yang dialami karyawan dapat terlihat dengan timbulnya gejala-gejala stres seperti

Tabel 1.3: Data stres pada PT. Huawei Petroleum Service Duri

No	Gejala-gejala Stres	Keadaan Karyawan
1	Ketidak puasan hubungan antara sesama karyawan dan pimpinan perusahaan	Ketidak puasan karyawan yang disebabkan adanya konflik yang terjadi baik secara internal maupun eksternal
2	Gelisah	Karyawan merasakan kegelisahan dalam melaksanakan pekerjaan
3	Cemas	Kecemasan yang drasakan karyawan karena beban kerja yang tinggi
4	Mudah marah	Karyawan menjadi mudah marah dan tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan
5	Bosan	Karyawan merasa bosan terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi hasil pekerjaan
6	Menunda dan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	Karyawan yang mengalami gejala stres menimbulkan rasa malas dalam melaksanakan pekerjaan dan mengakibatkan penundaan pekerjaan

Sumber: Hasil wawancara pada tanggal 24 mei 2017



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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan jika seorang karyawan mengalami stres yang tinggi atau terlalu besar maka akan berdampak terhadap pekerjaan yang terganggu dalam melaksanakan pekerjaan, untuk itu perusahaan harus dapat meminimalisir gejala-gejala yang timbul yang diakibatkan oleh dampak stres didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Hal yang menjadi pandangan utama dari prestasi kerja karyawan pada PT. Huawei Petroleum Service Duri dapat ditinjau dari performance perusahaan, performance yang baik akan mengalami peningkatan setiap tahunnya dan tercapainya target-target perusahaan. Berikut data performance PT. Huawei Petroleum Service Duri.

Tabel 1.4 Data Performance PT. Huawei Petroleum Service Duri

No	Tahun	Indikaor sasaran/ Bulan	Indikator sasaran/ Tahun	Indikator sasaran yang tercapai
1	2012	8	96	84,4%
2	2013	8	96	79,2%
3	2014	8	96	78,1%
4	2015	8	96	91,7%
5	2016	8	96	76,9%

Sumber: PT. Huawei Petroleum Service 2016

Untuk melihat performance perusahaan, PT. Huawei Petroleum Service Duri menggunakan delapan indikator penilaian yaitu *fatality* (kematian), *Restricted work days case* (pembatasan kasus hari kerja), *medical treatment case* (kasus perawatan medis), *motor vehicle crash* (kecelakaan kendaraan bermotor), *oil spill* (tumpahan minyak), *near miss* (nyaris), *equipment and tool accident* (peralatan dan kecelakaan alat). Penilaian dilakukan selama kurun waktu satu bulan sekali, sehingga dalam satu tahun ada 96 penilaian



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 Huawei Petroleum Service Duri?
2. Apakah stres berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Huawei Petroleum Service Duri?
3. Apakah motivasi dan stres berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Huawei Petroleum Service Duri?

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

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 Huawei Petroleum Service Duri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Huawei Petroleum Service Duri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan stres secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Huawei Petroleum Service Duri.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Huawei Petroleum Service Duri adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Huawei Petroleum Service Duri

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Huawei Petroleum Service Duri untuk mengetahui hal yang mempengaruhi prestasi kerja, dalam hal ini motivasi dan stres sebagai acuan seorang atasan dalam mengelolah 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.



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 mengikuti 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. 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 brisi 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.



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 mengikuti 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 V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Babah ini membahas pengaruh motivasi dan setres terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.