PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. AZZAHRA DWI PUTRI PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : HASAN PRATAMA PUTRA

NIM : 21 2013 002

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH MOTIVASI,DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. AZZAHRA DWI PUTRI PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : HASAN PRATAMA PUTRA

NIM : 21 2013 002

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Hasan Pratama Putra
NIM	: 21.2013.002
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI,DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. AZZAHRA DWI PUTRI PALEMBANG

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah saya di dalam skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Palembang, Februari 2020

Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
64DA6AHF255761679
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Hasan Pratama Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. AZZAHRA DWI PUTRI Palembang
Nama	: Hasan Pratama Putra
NIM	: 21.2013.002
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Mata Pokok Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2020
Pembimbing

H.Rosyadi,SE.,MM
NIDN : 0004055405

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si.
NIDN/NBM : 0216057001/673.839

Motto dan Persembahan

Motto

- *Kalau kamu berhenti berusaha sekarang, kamu tidak akan pernah tahu apa yang bisa muncul dari usahamu dimasa depan (Hasan Pratama Putra)*
- *Jika manusia meninggal maka terputuslah amalannya, kecuali tiga perkara yaitu sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak yang sholeh yang mendoakan kedua orangtuanya" (HR. Bukhari dan Muslim)*

Terucap Syukur Kupersembahkan kepadaMu ya Allah,

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

- *Agamaku*
- *Bangsa dan Negara Indonesia*
- *Pemuda-Pemudi Bangsa Indonesia*
- *guru-guruku pahlawan tanpa tanda jasa*
- *Almamaterku*

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Segala puji penulis panjatkan ke-hadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan memberikan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat sarjana S-1 pada program Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang berjudul : "**MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. AZZAHRA DWI PUTRI PALEMBANG** ".

Permasalahan prestasi kerja adalah suatu hal sangat krusial dalam pengembangan kinerja perusahaan. Konsentrasi karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kemauan. Pada umumnya karyawan yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila memiliki tingkat inteligensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

Pimpinan dan karyawan bawahan yang berkepribadian emosi baik akan mampu melakukan hubungan interpersonal yang sehat dan efektif. Orientasi diri karyawan dan pimpinan tertuju dan terarah untuk kepentingan organisasi dan orang banyak sehingga mampu mengendalikan diri dalam menghadapi situasi apapun dalam organisasinya, dengan demikian hasil pencapia kerja merupakan prestasi kerrja yang menjadi aset berharga yang dapat memberi kontribusi besar dalam kelanjutan hidup atau bahkan ekspansi suatu perusahaan. Oleh karena itu

penulis melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun penulisan laporan penelitiannya dibagi menjadi lima bab berturut-turut, bab pendahuluan, bab kajian pustaka, bab metode penelitian, bab hasil dan pembahasan, dan bab simpulan dan saran.

Ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada ayahnda(Chaerul Anwar) dan ibunda (Emilia) yang telah mendidik, mendoakan, dan memberikan dukungan serta semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak H.Rosyadi,SE.,MM, yang telah membimbing, memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis mengucapkan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, MM selaku Ketua Program dan Sekertaris Program Studi Manajemen FE UMP.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Ketua Pengurus Kelas B / C Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan semangat dan motivasi selama penulis menempuh studi.

5. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Karyawan dan Staf CV. AZZAHRA DWI PUTRI Palembang berikut seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner
7. Sahabat terbaik Hasnul Amri S.E dan teman-teman Reguler B kelas Malam angkatan 2013
8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul Kalam segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan. Disadari oleh penulis bahwa penyusunan maupun penyajian skripsi ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam skripsi ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Palembang, Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....i

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....v

HALAMAN PRAKATA vi

DAFTAR ISI.....ix

DAFTAR TABEL.....xii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN.....xv

ABSTRAK xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian.....10

D. Manfaat Penelitian.....10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 11

B. Landasan Teori.....13

1. Prestasi Kerja 13

a. Definisi Prestasi Kerja 13

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi.....14

2. Pengertian Motivasi 16

a. Definisi Motivasi.....16

b. Tujuan Motivasi 16

c. Jenis-jenis Motivasi.....17

d. Proses Motivasi..... 18

e. Konsep Model Motivasi..... 18

3. Stres Kerja.....19

a. Pengertian Stres Kerja.....19

b. Penyebab Stres 19

C. Hipotesis.....20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....21

B. Lokasi Penelitian.....22

C. Operasionalisasi Variabel.....22

D. Populasi Dan Sampel 23

E. Data Yang Diperlukan.....24

F. Metode Pengumpulan Data 25

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 33

1. Sejarah Singkat Perusahaan 33
2. Visi dan Misi Perusahaan.....34
3. Struktur Organisasi 35
B. Hasil Pembahasan Penelitian 37
1. Gambaran Umum Responden 37
2. Gambaran Umum Jawaban Responden 40
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....49
4. Hasil Koefisien Determinasi 51
5. Perbandingan Penelitian Terdahulu 53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....55
B. Saran.....56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasional Variabel, Definisi, Dan Indikator 23

Tabel III.3 Hubungan Jawaban Pertanyaan Dengan Skala Likert 27

Tabel III.6 Hasil Pengujian Validitas Indikator Motivasi 28

Tabel III.7 Hasil Pengujian Validitas Indikator Stres Kerja ……..... 29

Tabel III.9 Hasil Pengujian Validitas Indikator Prestasi Kerja ……..... 30

Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas 31

Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37

Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia 38

Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan 38

Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja 39

Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status..... 40

Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi..... 41

Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi …..... 42

Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi 43

Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja 44

Tabel IV.14 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja 45

Tabel IV.15 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja 46

Tabel IV.16 Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja…..... 47

Tabel IV.17 Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja..... 48

Tabel IV.18 Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja..... 49

Tabel IV.19 Hasil Regresi Berganda 50

Tabel IV.20 Hasil Koefisien Determinan 51

Tabel IV.21 Perbandingan Penelitian Terdahulu 53

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Karyawan CV. AZZAHRA DWI PUTRI Palembang... 36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Surat Riset
Lampiran 2	:	Sertifikat Toefl
Lampiran 3	:	Sertifikat Lulus Membaca Surat Pendek Al-Qur'an
Lampiran 4	:	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 5	:	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 6	:	Jadwal Penelitian
Lampiran 7	:	Sertifikat KKN
Lampiran 8	:	Biodata Penulis

ABSTRAK

Hasan Pratama Putra/212013002/2018/Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Azzahra Dwi Putri Palembang /Manajemen Sdm/Dibimbing oleh H. Rosyadi, S.E., M.M

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV Azahra Dwi Putra Palembang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Terdapat dua variabel bebas yang dibandingkan yaitu motivasi dan stres kerja, dan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi 8 indikator. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data Primer yang diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda serta uji hipotesis.

Hasil analisis menunjukan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial varial Motivasi dan Stres kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan CV. Azzahra Dwi Putri Palembang.

Kata kunci : kecerdasan emosi, komunikasi, konflik ditempat kerja, perilaku organisasi

ABSTRACT

Hasan Pratama Putra / 212013002/2018 / Effect of Motivation and Job Stress on Employee Job Performance CV Azzahra Dwi Putri Palembang / Management of Human Resources / Supervised by H. Rosyadi, S.E., M.M

The formulation of the problem in this study is how the influence of motivation and work stress on employee work performance of CV Azahra Dwi Putra Palembang. This type of research is associative. There are two independent variables that are compared, namely motivation and work stress, and one dependent variable, namely work performance, which is overall developed into 8 indicators. The population in this study was 35 respondents using the saturated sampling method. Primary data needed as a basis for analysis, while the technique used is Multiple Linear Regression and hypothesis testing.

The results of the analysis showed that there was a simultaneous and partial effect of varial Motivation and Job stress on the work performance of the Employees of CV. Azzahra Dwi Putri Palembang

Keywords: emotional intelligence, communication, conflict at work, organizational behavior

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya. Manusia adalah mahluk yang sempurna karena mempunyai kecerdasan fiskal, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual serta kecerdasan emosional. Kecerdasan-kecerdasan inilah yang menjadi eksistensi dan fitrah manusia di muka bumi. Maka sejak awal manusia telah dipersiapkan dengan berbagai kelebihan dan kemampuan tersebut sebagai power untuk menjadi seseorang yang bermanfaat untuk orang banyak.

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya

Setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. *Performance appraisal* atau prestasi kerja karyawan merupakan salah satu langkah untuk mencapai tujuan organisasi dalam

mengukur pencapaian hasil kerja setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat menilai sejauh mana pencapaian yang telah dilakukan atau dicapai sebagai bahan evaluasi untuk dikemudian hari. *Performance appraisal* atau prestasi kerja karyawan merupakanproses organisasi mengevaluasi performa atau unjuk kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja. Prestasi kerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor system imbal jasa, yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor lain yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*) yaitu seseorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dari pada dirinya. Faktor personal sendiri meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Status pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan baginya untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukan prestasi kerja juga semakin besar.

Mengacu pada kondisi diatas penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan manajemen yang baik dengan memberi

kesempatan kepada karyawannya untuk maju sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Untuk menggerakan karyawan agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki organisasi, diperlukan motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan motivasi menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Dalam menjalankan karir, motivasi berperan sebagai bensin yang akan membuat tenaga kerja tetap terus berjalan dalam menghadapi segala kesulitan.

Manusia dalam suatu organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan, termasuk lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang menentang dan kompleks, serta cepatnya perubahan yang terjadi menuntut karyawan untuk menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Dalam proses penyesuaian diri karyawan harus mengetahui kondisi lingkungan yang dapat mengancam dan membahayakan diri karyawan.Dalam kapasitas sebagai karyawan, manusia memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan keterbatsan tenaga. Apabila dihadapkan pada pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja yang tinggidari perusahan, karyawan sering mengalami kecemasan,kejenuhan,dan stress terutama jika karyawan tidak

mampu beradaptasi dengan kenyataan yang ada baik kenyataan di dalam maupun di luar.

Segala bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kekurang pahaman manusia terhadap keterbatasanya. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustasi, konflik, gelisa, dan rasa bersalah yang netral, oleh karena itu motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa adanya motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti.

Seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mengerjakan tugasnya hanya sebatas kewajiban saja, tidak ada kreasi dan semangat untuk menjadikan pekerjaan menjadi istimewa dan mencapai hasil yang maksimal, sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu mengeluarkan ide-ide dan bekerja tidak dibatas bawah sehingga hasil pekerjaannya mengesankandan mudah mendapatkan kepercayaan serta kepuasan kerja tersendiri bagi seseorang tersebut.

CV. Azzahra Dwi Putri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa boga. Dengan memberikan pelayanan terbaik dan mengusung slogan *" good taste, the best service"* kepada konsumen berkomitmen menjadi perusahaan terbaik tidak hanya skala lokal tetapi juga nasional. Berdiri sejak tahun 2009 memilki visi menjadi catering unggul dan terdepan dalam pengelolaan catering serta misi berkembang bersama masyarakat mengantarkan CV. Azzahra

Dwi Putri mampu bersaing ditengah menjamurnya jasa boga sejenis dikota palembang.

Didirikan oleh Warto Raharjo S.Ag M.M selaku *owner* beserta istri Pusparia saat ini CV. Azzahra Dwi Putri telah berhasil menangani dan melayani tander catring dalam kapsitas besar maupun kecil. Hal ini terbukti atas berhasilnya CV. Azzahra Dwi Putri menjadi *catring* dalam *event* nasional seperti pekan olah raga nasional di Sumatra Selatan, *sea games*, pemasok catring untuk karyawan PT. Gas terbesar yaitu Rekayasa Industri dan perusahaan-perusahan *bonefit* yang berhasil bekerja sama dalam hal jasa catring.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh dari HRD CV. Azzahra Dwi Putri Palembang didapatkan informasi bahwa prestasi kerja karyawan semakin menurun untuk tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2012, 2015 dan 2016.

Menurunnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tidak tercapainya target omset penjualan dan tidak berhasilnya tim marketing dalam menarik kerjasama perusahaan-perusahaan bonefit sebagai *clien*untuk memasok jasa catring, serta masalah yang terjadi ditahun 2015 yaitu terjadinya kekurangan orderan menu yang dipesan*clien* dalam kapisatas besar untuk memasok catringdalam acara resepsi pernikahan sebanyak 2000 pesanaan makanan untuk tamu undangan, sehingga menyebabkan *clien* yang bekerja sama dengan CV azzahra kecewa dan mengakhiri kontrak kerja sama secara sepihak sehingga menyebabkan CV azzahra menanggung kerugian senilai Rp. 120.000.000.

Penurunan omset pada CV. Azzahra Dwi Putri Palembang tidak terlepas pada hasil kerja keseluruhan karyawan yang berada didalamnya yang memiliki prestasi kerja kurang baik sehingga dalam pencapaian visi dan misi dari CV. Azzahra Dwi Putri Palembang tidak bisa tercapai dengan maksimal.

Berikut data yang diperoleh memperlihatkan pencapaian hasil kerja karyawan CV. Azzahra Dwi Putri selama 6 tahun terakhir.

Tahun	Target Omset	Omset yang dicapai
2011	Rp500.000.000	Rp1.500.000.000
2012	Rp1.000.000.000	Rp2.500.000.000
2013	Rp2.000.000.000	Rp4.000.000.000
2014	Rp3.000.000.000	Rp950.000.000
2015	Rp3.000.000.000	Rp750.000.000
2016	Rp1.000.000.000	Rp450.000.000

Sumber : CV Azzahra Dwi Putri Palembang

Pada tahun 2011 pencapaian omset yang ditragetkan berhasil diperoleh dengan baik dengan pencapaian omset 33 % dari target yang diharapkan tentu hal ini menjadi sebuah hasil kerja yang baik untuk orang-orang yang berada didalamnya dalam bekerja. Pada tahun 2012 dan 2013 peningkatanpun berhasil dicapai kembali dari target awal yang diharapkan ini menandakan bahwa hasil kerja karyawan CV. Azzahra Dwi Putri Palembang sangat baik sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan bisa terwujud.

Pada tahun 2014 terjadi penurunan yang dialami oleh CV. Azzahra Dwi Putri Palembang hal ini ditandai dengan mulai berkurangnya relasi atau perusahaan yang bekerja sama terhadap CV. Azzahra Dwi Putri satu persatu dalam memasok catring untuk perusahaannya.

Pada tahun 2015 dimana target yang diharapkan sangat jauh dari hasil yang dicapai, relasi yang bekerja samapun semakin banyak untuk memutuskan kontrak kerja sama serta tidak berhasilnya tim marketing dalam meloby*clien-clien* yang sudah menjadi langganan tetap sehingga menyebabkan *clien* untuk tidak bekerja sama kembali. Pada tahun 2015 juga terjadinya kasus kekurangan pesanan makanan dalam kapasitas banyak yang dialami oleh CV Azzahra Dwi Putri Palembang sehingga menyebabkan kerugian yang cukup besar dan membuat tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Ditahun 2016 pencapaian target tidak menunjukan perbaikan sedikitpun tetapi justru penurunan semakin terjadi sehingga menyebabkan dampak yang buruk terhadap tujuan perusahaan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 3 orang team *marketing* atau pemasaran, serta 4 orang tim produksi yang terdiri dari *cheaf dan helper*, menyatakan jam kerja yang over, terlalu banyak lembur, waktu libur yang tidak ada, sehingga membuat stres dan kejenuhan bagi karyawan dalam bekerja, sistem pemberian gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa ragu dengan kemampuan yang dimilikinya, serta pengawasan dari atasan dan kesempatan untuk maju dan dipromosikan masih sangat kurang.

Kurangnya kordinasi antar rekan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga sering menimbulkan konflik ditempat kerja

antar rekan kerja. Indikasi karyawan mengalami stres kerja terbukti pada ketidakdisiplinan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Arahan dari atasan minim diberikan sehingga karyawan merasa kebingungan. Tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan rasa malas bekerja serta atasan yang memiliki *mood* (suasana hati yang berubah-ubah) terkadang acuh dan jarang melakukan komunikasi dengan karyawan terlebih dalam pemberian motivasi tidak langsung baik itu berupa pujian ataupun penghargaan lainnya.

Hal inilah yang membuat prestasi kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan motivasi yang rendah dan pada akhirnya menimbulkan stres kerja pada karyawan CV. Azzahra Dwi Putri.

CV. Azzahra Dwi Putri sebagai salah satu jasa boga yang bergerak di bidang catering dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara jasa boga sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan prestasi kerja karyawanya melalui proses motivasi agar segala tuntutan perusahaan dan peraturan perusahaan yang dibebankan serta di berikan kepada setiap karyawan bisa tepat padasasaran ditengah-tengah persaingan yang semakin ketat.

Dengan demikian diharapkan tidak menimbulkan stres kerja bagi karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut yang ada akhirnya nanti dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruan yang dapat menjadinilai tawar bagi CV. Azzahra Dwi Putri untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang jasa boga.

Dari latar belakang tersebut dapat dilihat bahwasannya prestasi kerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena motivasi tidak akan terjadi dengan sendirinya tetapi harus ada usaha dan peran sertabaik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Salah satu cara untuk dapat mengurangi stres adalah dengan cara memenuhi kebutuhan yang layak kepada karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja yang pada akhirnya akan memberikan prestasi kerja yang baik untuk setiap karyawan yang berada didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai prestasi kerja, motivasi, dan stress kerja diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **" Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Azzahra Dwi Putri Palembang"**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelummnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

Adakah Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Azzahra Dwi Putri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Azzahra Dwi Putri Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan masukan dan tambahan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Azzahra Dwi Putri Palembang

b. Bagi Pihak Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, kajian dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen, dalam melakukan keputusan dan evaluasi guna yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai produktivitas perusahaan dalam pencapaian target perusahaan dan kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.

Hasan, Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*.Jakarta: Bumi Aksara.

Kholilah, dkk.2015.*Budaya Organisasi*.Palembang:Universitas Muhammadiyah Palembang.

Marliani, Rosleny, 2015. *Psikologi Industri Dan Organisasi.*Bandung: Pustaka Setia.

Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT Refika Aditama.

Mulyana, Deddy. (2000). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* PT Indeks. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Suryo, Agus S.2010. *The Quantum Succees*.Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

Sugiyono. (2007a). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:CV Alfabeta.

Sugiyono. (2009b). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:CV Alfabeta.

Soewarno.2012. *Pengantar Ilmu Studi Dan Manajemen*. Jakarta : CV Haji Mas Agung.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Rajawali Pers.

UMP. 2016. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.* Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi UMPalembang.

Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi.*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Yuli Wilandari. 2016. Pengertian Dan Definisi Kecerdasan Emosi. *Jurnal Society Pendidikan IPS Ekonomi.2016, 1 (2): 94-103*