

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN
CV. ANEKA TERBIT MAJALENGKA**

SKRIPSI

Oleh :
O B A N
03410067



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN**

CV. ANEKA TERBIT MAJALENGKA

SKRIPSI

**Diajukan Kepada :
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh :

**O B A N
03410067**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN
CV. ANEKA TERBIT MAJALENGKA**

SKRIPSI

Oleh:

**O b a n
03410067**

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

**Andik Rony Irawan, M. Si, Psi
NIP. 150 294 454**

Tanggal : 16 Oktober 2009

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi**

**Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 150 206 243**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN
CV. ANEKA TERBIT MAJALENGKA**

SKRIPSI

Oleh:

**O B A N
03410067**

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Tanggal, 29 Oktober 2009**

SUSUNAN DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1. <u>Prof. Drs. H. Moh. Kasiram, M. Sc</u> NIP. 150 054 684	(Penguji Utama) 1 _____
2. <u>Yulia Sholichatun, M. Si</u> NIP. 150 368 779	(Ketua) 2 _____
3. <u>Andik Rony Irawan, M. Si, Psi</u> NIP. 150 294 454	(Sekretaris) 3 _____

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang**

**Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 150 206 243**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Oban

NIM : 03410067

Alamat : Jl. Rama 76 Blok Rabu Cikijing - Majalengka

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul : **“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan CV. Aneka Terbit”** adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Oktober 2009

Hormat Saya,

O b a n
NIM. 03410067

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan cinta dan keikhlasan
Ku persembahkan teruntuk orang nomor satu dihatiku ibundaku (*A/m*) dan ayahandaku yang tidak pernah sedetikpun berhenti memberikan kasih sayang, support dan do'anya kepadaku sehingga menjadi orang yang senantiasa berusaha menjadi hamba Allah dan insan yang berilmu yang senantiasa hatinya turut serta menemani kemana dan dimana diri ini melangkah kaki (dalam do'anya).....luph u full... tetehku & a'dedi (ponakanku Dick-dick + salsa), a'asep & teteh sri (fadlan), a'ifan, a'wawan dan adik-adiku silvy, mamay dan fikri...terima kasih atas dorongan material dan spiritual yang tanpa bosan membimbingku dan mensupportku hingga sampai saat ini...luph u all,,
Someone ku yang telah mewarnai hari-hariku,,mksi atas support dan cintamu,,Seluruh teman-temanku yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini, mas adi Farman trims telah menyelamatkan skripziku,,,Asep & Feea mksi bantuanna,,Muchle,Armand,Ahans,Zaq,Topenk,Badrin,Pak Prof,Ahonk,Chimot,Kris,Bagus,Malik,Belunk,Mbah Azis,Fika,Lul,Punk,mksi atas support n' bantuannya,,
Bopha,Reza mksi penginapannya,,Zawawi mksi dah bantuin translit bahasa arabku,,Setenk mksi scooternya,,Pa Dhe & Dian mksi pnjman komputer n' printernya,Arien & Dhani mksi spss n' jamurnya,,
Scooterku makasi atas jasmu, akhirnya ku bisa melangkah lebih luas,,
Dan tidak lupa seluruh sahabat" PSI'O3 yang tidak bisa ku sebutkan namanya satu persatu,,,terima kasih banyak atas jasa – jasa kalian semua.

(~ _____ *)

MOTTO

*Jadilah kancil jangan buaya, sebab seekor kancil sadar akan
bahaya.*

*Jadilah bunglon jangan sapi, sebab seekor bunglon pandai
baca situasi.*

(By: Iwan Fals)



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.

Skripsi ini dapat diselesaikan juga karena dukungan dari pihak lain, oleh karena itu kami ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam - dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I, sebagai Dekan Fakultas Psikologi yang telah memberikan perhatian selama pelaksanaan penelitian ini.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si, Psi selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan meluangkan waktu dalam penyusunan skripsi ini.
4. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penelitian ini.
5. Ibundaku (*Alm*), ayahanda dan seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.

6. Teman-teman psikologi angkatan 2003 yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.
7. Semua responden CV. Aneka Terbit yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran serta kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca serta pengembangan ilmu secara umum. Amin.

Malang, Oktober 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN... ..	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kelelahan Kerja	10
1. Pengetian Kelelahan Kerja	10
2. Gejala Kelelahan Kerja	12
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan kerja	15
a) <i>Faktor Internal</i>	15
b) <i>Faktor Eksternal</i>	16
4. Penyebab Terjadinya Kelelahan Kerja	18
B. Motivasi Berprestasi	20
1. Pengertian Motivasi Berprestasi	20

2. Ciri-Ciri Motivasi Berprestasi	21
3. Sumber Motivasi Berprestasi	24
C. Hubungan Antara Motivasi berprestasi Dengan Kelelahan Kerja	26
D. Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Dalam Perspektif Islam	29
a) Motivasi Berprestasi Menurut Islam	29
b) Kelelahan Kerja Menurut Islam	34
E. Hipotesis Kerja	38

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Identifikasi Variabel.....	39
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
1. Kelelahan Kerja	40
2. Motivasi Berprestasi	41
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
3. Teknik Pengambilan Sampel	42
E. Metode Pengumpulan Data	43
1. Metode Angket	43
2. Metode Dokumentasi	44
F. Instrumen Penelitian	44
G. Validitas Dan Reliabilitas	47
1. Validitas	47
2. Reliabilitas	49
H. Metode Analisa Data	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Penelitian	52
1. Sejarah Singkat	52
2. Data Umum Perusahaan	53
3. Bentuk Badan Hukum Perusahaan	53
4. Visi dan Misi Perusahaan	53
5. Tujuan Perusahaan	54
6. Data Karyawan	55
B. Pelaksanaan Penelitian	55
C. Uji Validitas Dan Reabilitas	55
1. Validitas	55
2. Reliabilitas	57
D. Analisis Data	57
1. Motivasi Berprestasi	57
2. Kelelahan Kerja	58
E. Hasil Penelitian	59
F. Pembahasan	59

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran-Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

ABSTRAK

Oban, 2009. **Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka**. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Andik Rony Irawan M. Si, Psi

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Kelelahan Kerja, Karyawan

Motivasi berprestasi adalah kebutuhan yang ada pada diri seseorang untuk mencapai sukses (prestasi) yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan diri seseorang. Sedangkan kelelahan kerja adalah kondisi ketegangan psikologis yang dialami oleh karyawan dari hari ke hari berkaitan dengan pekerjaannya dan mempengaruhi individu secara fisik, psikis dan perilaku. Realita yang terjadi pada karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka, rata - rata karyawan berlomba-lomba agar memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sehingga seringkali kelelahan kerja mereka meningkat. Tingkat motivasi berprestasi berpengaruh terhadap tingkat kelelahan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka yang berhubungan dengan kelelahan kerja. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat hubungan yang positif (H_a) antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, antara lain variabel bebas yaitu motivasi berprestasi sedangkan variabel terikatnya adalah kelelahan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 96 orang. Penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi karena sampel yang digunakan adalah seluruh populasi. Instrumen yang digunakan adalah angket yang terdiri dari angket motivasi berprestasi dan angket kelelahan kerja. Untuk pengujian kualitas alat ukur digunakan Product Moment yang kemudian dikorelasikan dengan Part Whole untuk menguji validitasnya dan Alpha Cronbarch untuk menguji reliabilitas aitem angket.

Dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson, didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,782$, $r_{tabel} = 0,202$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima (H_a), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi karyawan maka semakin tinggi pula kelelahan kerja karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka.

ABSTRACT

Oban, 2009. **Relationship Between Achievement Motivations At Work With Employee Fatigue Work On CV. Aneka Terbit Majalengka.** Thesis. Malang: Faculty of Psychology State Islamic University of Malang Maulana Malik Ibrahim.

Advisor : Andik Rony Irawan M. Si, Psi

Keywords : Achievement Motivation, Fatigue Work, Employee

Achievement motivation is that there needs to a person to achieve success (achievement) as measured by the standards of one's self-perfection. While working fatigue is a condition of psychological stress experienced by employees from day to day job related and affects individuals physically, psychologically and behavior. Reality is happening on the employee CV. Aneka Terbit Majalengka, most of employees compete in order to have high achievement motivation that often their fatigue increased. The level of achievement motivation affects employee fatigue levels.

This research aims to determine the level of achievement motivation of employees CV. Aneka Terbit Majalengka which is related to fatigue. Hypothesis is that there is a positive relationship between achievement motivations with the employee fatigue. In this research there are two variables, such as the independent variable that is achievement motivation whereas bound variables is fatigue work. The sample in this research was all employees of the production, amounting to 96 people. This research called the research population because the sample used was the entire population. Instruments used were questionnaires consisting of the achievement motivation questionnaire and the questionnaire fatigue work. To test the quality measure used Product Moment which will be correlated with the Part Whole to test its validity and to test Alpha Cronbarch reliability item questionnaire.

By using the correlation formula of Pearson Product Moment, obtained results $r_{hitung} = 0,782$, $r_{tabel} = 0,202$ which means that the research hypothesis is accepted, that there is a positive relationship between achievement motivation with fatigue work on employee CV. Aneka Terbit Majalengka. This means that the higher the level of achievement motivation of employees so the higher the CV employee fatigue work CV. Aneka Terbit Majalengka.

ملخص البحث

أوبان ، 2009. العلاقة بين دافعية الانجاز بالتعب العملي عند العمال في الشركة Aneka Terbit Majalengka. البحث الجامعي. مالانج : كلية علم النفس ، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك ابراهيم مالانج.

الإشراف : أنديك رومي إراوان الماجستير
الكلمات الرئيسية : دافعية الانجاز ، التعب العملي ، العمال

دافعية الانجاز هو حاجة النفس الذاتى لنيل النجاح التى تقاس على اساس معايير كماله. أما التعب العملي هو حالة الضغط النفس عند العمال التى تتعلق بعمله وتؤثر على شخصيته جسديا ، نفسيا و سلوكيا. فى الواقع ، يتسابق الموظفون على التملك دافعية الانجاز العالى التى تؤدى على ارتفاع مستوى التعب العملي . نلاحظ بأن مستوى دافعية الانجاز تؤثر على مستوى التعب العملي عند العمال.

يهدف هذا البحث على معرفة مستوى دافعية الانجاز التى تتعلق بالتعب العملي عند العمال فى الشركة Aneka Terbit Majalengka. فرضية هذا البحث هي وجود العلاقة الإيجابية بين دافعية الانجاز و التعب العملي عند العمال. فى هذا البحث له متغيران ، إما أن يكون مستقلا أو غير مستقل. دافعية الانجاز كمتغير مستقل بينما التعب العملي كمتغير غير مستقل فى هذا البحث. عينة هذا البحث هي جميع العمال فى قسم الانتاج التى تتكون من 96 شخصا. وسمى هذا البحث بالبحث المجتمع لأن العينة التى تستخدمها هي جميع المجتمع. أما أدوات بحثها هي الاستبانة التى تتكون من استبانة دافعية الانجاز واستبانة التعب العملي. ولإختبار كمية هذا القياس تستخدم Product Moment التى تربط بـ Part Whole للإختبار صلاحيتها و Alpha Cronbarch للإختبار توثيق الاستبانة.

باستخدام صيغة الربط Product Moment من بيرسون تحصل $r_{tabel} = 0,202$ ، وهذا تعنى بأن فرضية هذا البحث مقبولة ، و وجود العلاقة الإيجابية بين دافعية الانجاز و التعب العملي عند العمال فى الشركة Aneka Terbit Majalengka . يعنى أن ارتفاع مستوى دافعية الانجاز تؤدى على ارتفاع مستوى التعب العملي عند العمال فى الشركة Aneka Terbit Majalengka.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial yang selalu melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya akan membutuhkan orang lain dan tempat untuk mewujudkan keinginannya. Orang lain di sini, setiap saat menyertainya baik pada posisi sebagai partner atau sebagai lawan. Tempat yang dijadikan sarana untuk mewujudkan keinginannya tersebut dapat bersifat kondisional (tergantung waktu dan sifat) maupun bersifat tetap (organisasi / perusahaan). Individu, jika memasuki tempat yang bersifat kondisional atau tetap tersebut, akan menemukan suatu aturan-aturan yang ditujukan terhadap dirinya baik dalam hal kedisiplinan maupun kualitas kerja.

Semakin berkembangnya kemajuan dibidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Selain itu, kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan sangatlah penting, karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut burnout, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dalam Rosyid & Farhati, 1996).

Pada kondisi bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya kelelahan kerja pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya kelelahan kerja dalam diri karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan. Menurut Fellete (dalam Sumaryani, 1997) mengatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan

oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Untuk mengetahui keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat kelelahan kerja pada karyawan.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Hal ini sejalan dengan pendapat Gilmer (dalam As'ad, 1995) yang mengatakan bahwa bekerja merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan sebagai salah satu tempat individu bekerja menuntut individu tersebut untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga mampu menguntungkan diri sendiri maupun perusahaan yang ia tempati untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Semua gagasan dan kebijaksanaan yang diambil untuk meningkatkan produktivitas pencapaian prestasi yang menjadi target utama perusahaan tidak hanya dilakukan dengan jalan penambahan modal, penerapan proses mekanisasi atau otomatisasi, penambahan fasilitas produksi dengan tingkat teknologi yang lebih canggih, tetapi juga dikaitkan dengan segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Hal ini perlu ditekankan benar-benar meskipun juga disadari bahwa penanaman modal untuk perbaikan

maupun pengembangan fasilitas produksi yang bertanggung jawab adalah cara lain untuk meningkatkan produktivitas secara spektakuler.

Orang-orang yang bekerja di perusahaan-perusahaan modern selalu dikejar-kejar waktu. Menurut Hawari (1997), masalah pekerjaan merupakan sumber stress kedua setelah masalah perkawinan. Kebanyakan pekerjaan dengan waktu yang sempit ditambah lagi dengan tuntutan harus serba cepat dan tepat membuat orang hidup dalam keadaan ketegangan (stress). Selanjutnya dikatakan pula bahwa lingkungan operasional teknologi industri adalah merupakan lingkungan yang dibuat oleh manusia sendiri seperti mesin-mesin, berbagai macam polusi, jam kerja dan lain sebagainya, tidak hanya membahayakan kesehatan fisik melainkan suasana yang demikian itu merupakan kondisi yang sangat menunjang sebagai indikasi stress.

Pandangan Whithead (dalam Weiten dan Lioyd, 2000), stress dinilai sebagai respon psikologis yang ditimbulkan oleh keadaan-keadaan yang menyusahakan. Furnham (2002) berpendapat bahwa stress terjadi karena ketidaksiapan kondisi fisik dan mental dalam menghadapi situasi yang mengancam bagi kesejahteraan individu. Lebih lanjut Jewels (1998) sepakat bahwa stress dapat membawa seseorang kepada perubahan secara fisik, mental dan emosional. Kondisi ini akan memicu stress yang tidak dapat dihilangkan sementara individu telah menghabiskan energi fisik, psikis dan emosional supaya dapat keluar dari situasi tersebut, maka bukan tidak mungkin kelelahan kerja pun terjadi.

Pada zaman modern ini, banyak perusahaan-perusahaan besar yang menggunakan teknologi mesin dalam mencapai targetnya. Hal ini diiringi dengan kedisiplinan kerja karyawan yang diharuskan cepat, teliti dan berprestasi dalam pekerjaannya. Padahal waktu yang tersedia cukup sempit, sehingga karyawan memompa energi yang seringkali melewati batas optimal pengeluaran energi dalam sehari. Hal ini dapat menimbulkan stress yang jika dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan kelelahan kerja. Artinya stress yang berkepanjangan akan mengakibatkan kelelahan kerja, motivasi menurun pada karyawan sehingga pada titik penghabisan karyawan tersebut kehilangan gairah untuk bekerja. Target yang ingin dicapai perusahaan jika tidak diimbangi dengan optimalisasi sumber daya manusia secara maksimal maka produktivitas yang dihasilkan perusahaan juga tidak seimbang.

Kelelahan kerja pada karyawan sangat berhubungan dengan motivasi untuk berprestasi. Hal ini dapat dirasionalkan ketika karyawan berkeinginan untuk membuat prestasi dalam sebuah organisasi. Keinginan itu akan ditempuh sesingkat mungkin, sehingga karyawan akan menggenjot energi sampai di luar kemampuan tiap harinya. Efek yang terjadi adalah sebelum keinginan itu terwujud karyawan sudah tidak mampu meneruskan untuk mencapainya karena karyawan telah kehabisan tenaga dan gairah untuk melanjutkannya.

Kelelahan kerja dapat berdampak buruk, baik bagi organisasi (tempat kerja) maupun bagi individu itu sendiri. Akibat-akibat yang dapat ditimbulkan oleh kelelahan kerja antara lain: terjadinya kekacauan (hambatan baik bagi manajemen maupun operasional kerja), mengganggu kenormalan aktifitas kerja

maupun menurunkan produktifitas kerja. Selain itu, kelelahan kerja dapat berdampak pada sisi lain dalam kehidupan individu selain pada dunia kerjanya, pada kehidupan keluarganya misalnya.

Motivasi berprestasi selalu dimiliki oleh tiap individu yang bekerja. Hal ini demi kepuasan diri dan aktualisasi dirinya ditengah-tengah masyarakat. Keinginan berprestasi individu akan meningkat jika karyawan menerima *reward* yang seimbang dengan pekerjaannya.

Keinginan untuk berprestasi pada karyawan akan menguras segala kemampuannya untuk terus meningkat, sehingga yang terjadi adalah kelelahan kerja pada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kebutuhan berprestasi yang bisa menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan, oleh sebab itu, terjadi adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara bagaimana lingkungan kerja terhadap prestasi dan stress (kelelahan kerja pada karyawan) (Wido, 2002).

Menurut Anwar, keinginan dan motivasi untuk mencapai prestasi akan menimbulkan tekanan dalam diri juga kurangnya hubungan dan pergaulan antar teman akan membuat seorang merasa tertekan dan menjadi stres. (el-harkah 2000).

Stress kerja yang dapat menyebabkan kelelahan kerja sangat rentan dialami oleh pekerja. Stress kerja disebabkan antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang

berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan dan frustrasi (Judiari, 2003).

Stress kerja yang dialami oleh karyawan, jika berlangsung terus menerus akan menimbulkan kelelahan kerja yang pastinya akan merugikan diri individu maupun perusahaan. Motivasi berprestasi yang dimiliki individu selalu berubah setiap saat. Pada waktu individu memiliki motivasi berprestasi, dia akan melakukan aktivitas lebih dari biasanya. Motivasi berprestasi individu selalu mengarah kepada kelelahan kerja sebab motivasi berprestasi adalah suatu potensi individu dalam usaha mengaktualisasikan dirinya yang disertai dengan aktivitas tinggi.

Penjabaran di atas memunculkan rumusan masalah mengenai hubungan tingkat motivasi berprestasi dengan tingkat kelelahan kerja pada karyawan, sehingga penulis ingin mengetahui lebih dalam lagi mengenai hal tersebut dan mengambil judul skripsi: **“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah motivasi berprestasi karyawan CV Aneka Terbit Majalengka?
2. Bagaimanakah kelelahan kerja karyawan CV Aneka Terbit Majalengka?
3. Bagaimanakah hubungan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV Aneka Terbit Majalengka ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi berprestasi karyawan CV Aneka Terbit Majalengka?
2. Untuk mengetahui kelelahan kerja karyawan CV Aneka Terbit Majalengka?
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV Aneka Terbit Majalengka?

D. Manfaat Penelitian

Setiap kegiatan penelitian pasti mempunyai manfaat tertentu. Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam penelitian-penelitian yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan kajian tambahan bagi mahasiswa psikologi yang berminat untuk mempelajari psikologi khususnya psikologi industri.
 - c. Sebagai penambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam penelitian ini.

2. Secara praktis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah manfaat berupa perhatian yang khusus tentang motivasi berprestasi dan kelelahan kerja dari pihak perusahaan dan karyawan.
- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diketahui informasi mengenai hubungan motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan sehingga dapat digunakan perusahaan untuk menentukan pola kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pemahaman pihak karyawan terhadap variabel motivasi berprestasi dan kelelahan kerja yang setiap saat dialaminya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Fenomena kelelahan kerja mulai dikaji sejak awal tahun 1970-an walau bagaimanapun, hingga kini agak sukar untuk mendapatkan satu definisi operasional yang konkrit tentang kelelahan kerja. Kelelahan kerja adalah suatu fisik, mental, dan tanggapan emosional bagi tingkatan konstan tekanan tinggi. Kelelahan kerja adalah suatu rasa tidak enak yang dirasakan fisik dan mental disebabkan motivasi mengalami kemunduran (Pastore & Judd, 1993).

Freudenberger (1980) mendefinisikan kelelahan kerja sebagai suatu status kelelahan atau frustrasi yang disempurnakan oleh devosi untuk suatu penyebab, jalan hidup, atau hubungan yang gagal agar menghasilkan penghargaan yang diharapkan. Kelelahan kerja merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami oleh individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang lain (Farhati & Rosyid, 1996).

Menurut Lazarus (1966) dan Selye (1976), kelelahan kerja pada umumnya adalah suatu hasil dari tekanan yang tidak diatasi (diselesaikan). Farber (1983) juga menyimpulkan bahwa di dalam kelelahan kerja secara umum dapat dikonsepsikan sebagai fungsi penekanan yang disebabkan oleh individu, faktor bermasyarakat dan berkaitan dengan pekerjaan.

Bernardin (dalam Rosyid, 1996) menggambarkan kelelahan kerja sebagai suatu keadaan reaksi emosional pada orang yang bekerja pada pelayanan kemanusiaan dan berkaitan erat dengan masyarakat.

Venenga (dalam Rosyid, 1996) berpendapat, kelelahan kerja sebagai keadaan makin lelahnya kondisi psikis seseorang akibat frustrasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga mengakibatkan produktivitas menurun. Pendapat yang hampir sama disampaikan oleh Weiten (1997), dimana kelelahan kerja merupakan suatu kondisi frustrasi yang berakar dari kesenjangan antara pengabdian yang diberikan dengan reward yang diterimanya.

Corcini (1984) berpendapat bahwa kelelahan kerja merupakan tekanan psikis yang dirasakan seseorang yang bekerja di lingkungan yang melibatkan banyak orang dan bergerak dibidang pelayanan (Corcini, 1984).

Muchinsky (dalam Rosyid, 1996) mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu reaksi antara *person-environment* yang relatif baru dan dikenali oleh para psikolog di bidang industri dan organisasi.

Pines & Aronson mengemukakan pendapat bahwa kelelahan kerja adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stress, dialami seseorang dari hari ke hari, ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional (Pines & Aronson dalam Etzion, 1984).

Kelelahan kerja merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan tingginya tuntutan pekerjaan, hal ini sering dialami oleh seseorang yang bekerja pada situasi dia melayani kebutuhan orang banyak dan diikuti kecenderungan

untuk memperlakukan orang lain sebagai obyek (Jackson, Schuler dan Schwab dalam Farhati & Rosyid, 1996).

Kelelahan kerja dihubungkan dengan situasi di mana seseorang merasakan:

1. Terlalu banyak bekerja
2. *Under appreciated*
3. Dikacaukan sekitar harapan dan prioritas
4. Memperhatikan jaminan kerja
5. *Over committed* dengan tanggung-jawab
6. Kecewa sekitar tugas-tugas yang tidaklah setaraf dengan upah

Berdasarkan definisi Pastore & Judd, Freudenberger, Lazarus dan Selye, Farber, Venenga dan Wayne dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan kondisi ketegangan psikologis yang dialami karyawan dari hari ke hari berkaitan dengan pekerjaannya dan mempengaruhi individu secara fisik, psikis dan perilaku. Pengaruh ini ditandai dengan kelelahan fisik, mental, emosional, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Kelelahan kerja hanya terjadi dalam kaitannya dengan pekerjaan , orang lain dan organisasi (Pastore & Judd, 1992; Freudenberger, 1980; Lazarus, 1966).

2. Gejala Kelelahan kerja

Gejala kelelahan kerja secara garis besarnya dapat disimpulkan sebagai berikut (Baron dalam Susiladi, 2000).

a. Kelelahan fisik

Baron (dalam Susiladi, 2000) menjabarkan kelelahan fisik sebagai suatu kondisi yang ditandai dengan gejala kekurangan energi dan merasakan kelelahan sepanjang waktu. Individu yang bersangkutan sering mengeluhkan gejala-gejala penyakit fisik, antara lain sakit kepala, mual-mual, sulit tidur dan perubahan dalam kebiasaan makan (nafsu makan hilang). Sementara Freudenberger dan Richelson (dalam Farhati dan Rosyid, 1996) mempunyai pendapat yang kurang lebih sama, dimana penderita kelelahan kerja cenderung mempunyai keluhan psikosomatis.

b. Kelelahan emosional

Maslach (dalam Schultz dan Schultz, 1994) memandang kelelahan emosional sebagai keadaan dimana individu merasakan kekosongan dan kekeringan emosi yang disebabkan terkurasnya sumber-sumber energi dalam dirinya. Ahli lainnya, Baron (dalam Susiladi, 2000) berpendapat bahwa kelelahan emosional merupakan kondisi pada diri individu yang ditandai perasaan tidak berdaya, depresi dan merasa terperangkap dalam pekerjaannya. Pada kondisi ini rasa lelah muncul begitu saja tanpa diawali pengeluaran energi yang berarti, selain itu rasa lelah tidak dapat hilang meskipun individu beristirahat beberapa hari. Kelelahan ini menyebabkan individu cenderung mengasihani diri sendiri.

c. Kelelahan sikap dan mental

Baron (dalam Susiladi, 2000) mengartikan indikator ini sebagai suatu kondisi yang cenderung menganggap individu yang ditolongnya sebagai obyek belaka. Individu menjadi tidak peka, kurang bersimpati dan bersikap sinis terhadap individu lain. Maslach (dalam Schultz dan Schultz, 1994) kurang lebih berpandangan sama dengan menggunakan istilah depersonalisasi untuk menunjuk kelelahan sikap dan mental. Menurutnya kondisi ini merupakan suatu keadaan dimana individu menjadi tidak berbelas kasih, bersikap sinis pada orang lain dan mudah tersinggung.

d. Perasaan pencapaian diri yang rendah

Suatu kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan. Orang merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, (Schwab dan Schuler, dalam Rosyid, 1996). (Freudenberger dan Richelson, dalam Farhati dan Rosyid, 1996) mengatakan bahwa usaha yang semakin keras namun tidak disertai dengan energi yang cukup serta hasil yang tidak memuaskan, menyebabkan mereka merasa tidak berharga dan tidak dihargai oleh orang lain.

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Paul, 1996), terdapat tiga gejala kelelahan kerja, yaitu :

1. Kelelahan emosional, ditandai dengan merasa cepat lelah dan letih.

2. Depersonalisasi, ditandai dengan sikap sinis dan tidak mengenal kasihan terhadap orang lain.
3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan motivasi rendah dan merasa tidak bisa melakukan apa-apa dalam bekerja.

Freudenberger dan Richelson (dalam Rosyid & Farhati, 1996) mengidentifikasi sebelas gejala kelelahan kerja, yaitu: (1) Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan (2) Lari dari kenyataan (3) Kebosanan dan sinisme (4) Tidak sabaran dan mudah tersinggung (5) Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan (6) Merasa tidak dihargai (7) Keluhan psikosomatis (8) Curiga tanpa alasan (9) Depresi (10) Penyangkalan (11) Mengalami disorientasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan kerja

Beberapa pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja dapat dirangkum dalam dua kategori sebagai berikut :

a. Faktor Internal (dalam diri individu)

1. Karakteristik Demografis

Schaufelli dan Buunk (1996) serta Lee dan Ashforth (1993) merincinya berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tempat tinggal dan lain-lain. Kelelahan kerja berhubungan dengan tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat kelelahan kerja.

2. Afeksi

Kelelahan emosional dapat terjadi tidak hanya sebagai respon terhadap stress namun juga pada perasaan negatif terhadap kondisi kerja (Lee dan Ashforth, 1993).

3. Kognisi

Lee dan Ashforth (1993) menjabarkannya sebagai aktivitas mental yang berhubungan dengan fungsi-fungsi memori, persepsi dan sebagainya. Dalam hal ini kognisi dihubungkan dengan pandangan individu tentang ketidakberdayaannya.

4. Sikap Terhadap Pekerjaan

Ada beberapa jenis sikap individu yang berkaitan dengan pekerjaan yang berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja. Individu yang terlalu terlibat dengan resipien tapi kurang terlibat dengan pekerjaannya cenderung mengalami kelelahan kerja. Individu yang kurang peduli dengan pekerjaan dan organisasi tempatnya juga cenderung mengalami kelelahan kerja (Schaufelli dan Buunk, 1996).

b. Faktor Eksternal (pekerjaan atau organisasi)

1. Beban kerja yang berlebihan

Schaufelli dan Buunk (1996) berpendapat bahwa kelelahan kerja berkorelasi positif dengan beban kerja yang berlebihan.

2. Konflik peran dan kurangnya otonomi

Masalah peran (ambiguitas, konflik peran), kurangnya otonomi, kurangnya karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan sedikitnya kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya berkorelasi positif terhadap tingginya tingkat kelelahan kerja (Schaufelli dan Buunk, 1996).

3. Kurangnya dukungan sosial

Kurangnya dukungan sosial, iklim yang tidak kondusif dan konflik interpersonal ditempat kerja dan minimnya *feed back* terhadap hasil pekerjaan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kelelahan kerja (Schaufelli dan Buunk, 1996).

4. Kondisi fisik tempat kerja

Mc. Connel (1982) menegaskan lingkungan kerja yang nyaman berkorelasi negatif dengan level kelelahan kerja yang dialami karyawan.

5. Manajemen perusahaan

Organisasi kerja yang birokratis dan menuntut keterlibatan emosional dengan resipien menurut Schaufelli dan Buunk (1996) berkorelasi dengan tingkat kelelahan kerja.

6. Karakteristik pekerjaan

Rosyid (1996) berpendapat pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang serta miskinnya pekerjaan dari hal-hal yang menarik dan menantang berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

Jones mengatakan bahwa ada delapan faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, yaitu : 1) Dukungan sosial 2) Fasilitas kerja 3) Status profesi 4) Karakteristik pasien 5) Resiko pekerjaan 6) Masalah administrasi dan organisasi 7) Kurangnya sumber daya perawat 8) Konflik antar karyawan (dalam Cooper & Sutherland, 1990).

Menurut Retno, faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja antara lain: gaya kepemimpinan, beban kerja, konflik peran dan kondisi keluarga (Retno, 1997).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu: 1) Tuntutan pekerjaan 2) Miskinnya pekerjaan dari hal-hal yang menarik dan menantang 3) Pekerjaan yang berulang-ulang dilakukan 4) Gaya kepemimpinan 5) Pekerjaan yang tidak memberikan informasi tentang baik tidaknya usaha-usaha yang telah dilakukan (Rosyid, 1996).

4. Penyebab Terjadinya Kelelahan Kerja

Freudenberger (dalam Connel, 1982) menjelaskan bahwa pada awalnya penderita kelelahan kerja adalah orang-orang yang memiliki komitmen tinggi dan sangat berdedikasi. Biasanya mereka bekerja terlalu lama dan intens karena tekanan untuk sukses dan keyakinan bahwa dirinya yang bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Schultz (1994) mengemukakan, seringkali kelelahan kerja diderita oleh karyawan yang mempunyai dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Schaufelli dan Buunk (1996) mengatakan bahwa kelelahan kerja

berkembang ketika individu sangat percaya bayangan ideal mereka, bahwa mereka adalah orang yang kharismatik, dinamis, tidak bisa lelah dan sangat kompeten. Hal itu mengakibatkan mereka berusaha mempertahankan kesan idealnya dengan menggunakan cara-cara yang suatu saat akan menghabiskan cadangan energinya sehingga terjadilah kelelahan kerja.

Alexander (dalam Connel, 1982) berpandangan bahwa kelelahan kerja terjadi ketika orang mempunyai harapan-harapan yang tidak realistis untuk menolong klien. Jackson (1986) berpendapat bahwa kelelahan kerja akan muncul jika harapan individu tentang pekerjaan yang dipegangnya tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami.

Dalam hal ini ada dua macam harapan individu terhadap pekerjaan, yaitu :

- a. Harapan tentang prestasi yang akan dicapai
- b. Harapan tentang organisasi tempat individu bekerja

Harapan terhadap prestasi yang akan dicapai merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap munculnya kelelahan kerja (Jackson, 1986).

Veninga (dalam Connel, 1982) mengatakan bahwa individu yang cenderung mengalami kelelahan kerja tampak begitu idealistis. Idealisme mereka berakar pada persepsi positif tentang diri mereka dan tentang apa yang mereka yakini dapat dicapai, dan apabila idealisme mereka tidak tercapai maka mereka akan mengalami kelelahan kerja.

Bersumber dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja terjadi karena individu mengalami stress dari hari kehari sebagai dampak dari harapan-harapannya yang tidak terpenuhi atau tercapai

berkaitan dengan pekerjaannya (Freudenberger, 1982; Schultz, 1994; Schaufelli & Buunk, 1996; Alexander dalam Connel, 1982; Jackson, 1986).

B. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut kamus psikologi (Wulyo, 1995), motivasi berprestasi adalah suatu kebutuhan yang tertuju pada dirinya dan melakukan sesuatu yang dapat membuat dirinya berharga.

Clelland (dalam As'ad, 2004) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

Seseorang yang menyukai pekerjaannya akan mendapatkan rasa kepuasan dan sebaliknya pekerjaan yang kurang disenangi akan mengurangi rasa puas. Orientasi berprestasi dipengaruhi oleh hasil konflik antara tendensi sukses berprestasi dengan tendensi menghindari kegagalan. Orientasi berprestasi juga dipengaruhi oleh motivasi ekstinsik, yaitu pengaruh motivasi yang berasal dari luar (Cahyono, 1983).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah kebutuhan yang ada pada diri seseorang untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan diri seseorang (Wulyo, 1995; Clelland dalam As'ad, 2004; Cahyono, 1983).

2. Ciri-Ciri Motivasi Berprestasi

Menurut Murray, kebutuhan berprestasi untuk menyelesaikan masalah yang sulit menghasilkan standar kepuasan. Individu, apabila ingin melakukan suatu pekerjaan, berarti ia setidaknya-tidakny telah mempunyai motif untuk menyelesaikan pekerjaan itu sebaik-baiknya dengan cara mengatasi segala rintangan yang dihadapi (dalam Cahyono, 1983).

Menurut ringkasan penelitian Heekhauszen, orang dengan motivasi berprestasi mempunyai perspektif waktu luang berikutnya lebih besar. Mereka lebih memusatkan perhatiannya pada hari depan, terutama hari depan jangka menengah dan jangka panjang (Clelland dan Winner, 1987 dalam As'ad, 2004).

Clelland menemukan bahwa mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi ialah para wirausaha yang berhasil, sebaliknya ia tidak menemukan adanya manajer dengan kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (As'ad, 2004).

Dengan mempelajari pola atau cara berfikir, bertindak laku serta perbuatan-perbuatan orang yang memiliki motivasi berprestasi dalam kehidupan sehari-harinya dan dalam lingkungan kerjanya, maka Clelland menemukan ciri-ciri individu yang mempunyai motivasi berprestasi, yaitu (As'ad, 2004) :

- a. Mengambil resiko wajar dan diperhitungkan, yaitu suatu sikap yang dilakukan individu dengan memikirkan dan memperhatikan resiko yang akan dialami.
- b. Bertanggung jawab secara pribadi, yaitu suatu sikap pertanggung jawaban individu pada diri sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

- c. Menggunakan umpan balik, yaitu sikap memberikan stimulus agar mampu mempelajari dan memberikan respon yang sesuai.
- d. Mengerjakan sesuatu dengan kreatif dan inovatif, yaitu suatu sikap individu yang dinamis dalam mengerjakan sesuatu sehingga aktivitas yang dilakukannya tidak statis.

Seseorang yang dipengaruhi oleh motif berprestasi akan lebih terfokus pada prestasi pribadi dengan bantuan orang lain atau tanpa bantuan orang lain. Hal itu disebabkan adanya kebutuhan untuk mencapai suatu standar yang tinggi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada individu tersebut. Dalam sistem nilai yang berlaku pada individu terdapat keinginan-keinginan yang sesuai dengan aspek-aspek dalam pekerjaan tertentu (Cahyono, 1983).

Orang yang memiliki kemampuan berprestasi akan cenderung melakukan pekerjaan yang memungkinkan kesuksesan baginya dan cenderung menghindari atau kurang senang dengan pekerjaan yang terlalu mudah karena tidak terlalu menantang. Orang itu juga cenderung menghindari pekerjaan yang terlalu sulit karena mereka takut gagal (Cahyono, 1983).

Menurut Robbins (1998), motivasi berprestasi berhubungan erat dengan keinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Pandangan Robbins disini juga bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki motivasi

berprestasi memiliki salah satu ciri suka terhadap pekerjaan menantang. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor kepuasan kerja.

Robbins (1998) menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Karyawan cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka, jika upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, interaksi sosial dibutuhkan. Oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan dalam penelitian Holland. Orang-orang yang dengan tipe kepribadian kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan keberhasilan dalam pekerjaannya cenderung meningkat, dan mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaannya.

3. Sumber Motivasi Berprestasi

Menurut Clelland (dalam As'ad, 2004) terdapat beberapa sumber motif berprestasi, yaitu:

a. Ras dan lingkungan

Ras merupakan faktor yang umumnya dianggap esensial bagi motivasi berprestasi. Tantangan yang berasal dari lingkungan juga merupakan penentu yang sangat penting terhadap timbulnya motivasi berprestasi. Sungguhpun demikian akibatnya sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi berprestasi.

b. Cara mengasuh anak

Para ibu yang memiliki anak-anak ber-motivasi berprestasi cenderung mengharapkan anak-anak mereka mandiri dan dapat menguasai

berbagai keterampilan atau keahlian tertentu pada usia dini daripada ibu yang dari anak-anak yang tidak memiliki motivasi berprestasi.

c. Perhatian terhadap anak dari orang tua

Orang tua dari anak-anak yang memiliki motivasi berprestasi memperlihatkan sikap yang lebih sayang serta lebih mendorong sewaktu anak-anaknya melakukan tugasnya. Sikap semacam itu seringkali lebih ditampilkan oleh ibu daripada ayah mereka.

d. Nilai dasar keagamaan

Sering kali individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tidak lepas dari nilai dasar keagamaan mereka, demi tercapainya kesuksesan (prestasi) yang gemilang.

e. Pengaruh lainnya, antara lain:

1. *Tubuh manusia*. Anak-anak yang memiliki tubuh lebih kuat tampaknya lebih cepat memiliki pengalaman sukses sehingga dapat memperkuat motivasi berprestasi dan dapat mengatasi tantangan atau resiko. Dapat pula berarti bahwa anak-anak yang memiliki motivasi berprestasi umumnya lebih aktif sehingga badannya tumbuh menjadi lebih kekar dan berotot kuat.

2. *Keluarga*. Susunan keluarga sangat mungkin meningkatkan perkembangan motivasi berprestasi. Namun agaknya sulit disamaratakan karena variasi-variasi keluarga memiliki arti yang berbeda-beda pula pada berbagai kebudayaan.

3. *Iklm*. Hubungan antara iklim dan motivasi berprestasi boleh jadi bersifat secara tidak langsung dan hampir secara kebetulan.

Motivasi berprestasi selalu diinginkan oleh setiap individu, hal yang lebih diinginkan adalah tercapainya prestasi yang diharapkan. Adakalanya individu memiliki motivasi berprestasi tetapi karena berbagai faktor yang menjadi kendala sehingga ia tidak mampu untuk mencapainya akhirnya individu tersebut mengalami stress atau bahkan kelelahan kerja. Hal ini akan selalu terjadi sehingga yang perlu dipikirkan adalah bagaimana menjaga motivasi berprestasi tersebut dan menjaganya sampai tujuannya berhasil (Clelland dalam As'ad, 2004).

C. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kelelahan Kerja Karyawan

Konsepsi kelelahan kerja digunakan dalam kaitannya dengan pekerjaan. Bahasan-bahasan yang dilakukan oleh para ahli mengenai kelelahan kerja, tak satupun yang tidak dikaitkan dengan lingkungan dan jenis pekerjaan. Seseorang yang mengalami keadaan internal negatif tetapi tidak dikaitkan dengan pekerjaan, tidak dapat disebut mengalami kelelahan kerja, walaupun menunjukkan gejala-gejala yang hampir sama dengan gejala kelelahan kerja (Rosyid, 1996).

Motivasi berprestasi (keinginan untuk berprestasi) bagi pekerja adalah sebagai salah satu faktor pendukung dari keberhasilan. Motivasi berprestasi karyawan akan mampu menimbulkan produktivitas yang tinggi sehingga hal ini sangat diharapkan oleh perusahaan. Motivasi berprestasi akan memberikan reaksi yang begitu cemerlang karena dalam hal ini karyawan secara kesadaran diri akan

melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tepat serta akan memberikan inovasi-inovasi di berbagai bidang. Tingkat motivasi berprestasi karyawan berbeda-beda karena tingkat kebutuhan tiap karyawan berbeda-beda pula. Secara garis besar, dirumuskan tujuan karyawan ingin berprestasi adalah untuk mendapatkan kepuasan dalam kerjanya.

Siagian (1995) mengatakan bahwa motivasi dasar orang bekerja adalah untuk mencari nafkah bagi kehidupannya. Seseorang bekerja pada intinya adalah mendapatkan sesuatu dari pekerjaannya baik berupa imbalan maupun kepuasan dari hasil kerja.

Keberagaman alasan dalam bekerja dalam hal ini bila tidak diperhatikan dengan jeli akan menimbulkan atau memperuncing suatu keadaan menjadi suatu masalah. Kepuasan kerja sebagai suatu aspek munculnya ketidakseimbangan dalam suatu organisasi akan berdampak pada produktivitas kerja itu sendiri. Sehubungan hal tersebut Bandura (1992) menyatakan bahwa kunci utama menjalankan suatu pekerjaan adalah dengan membuat pekerja senang melakukan pekerjaannya.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam peningkatan dari mutu perusahaan tersebut. Hal ini terkait juga dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi tersebut untuk melaksanakan kemajuan yang optimal. Hal ini didukung oleh Gomez (1991)

bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi.

Peranan sumber daya manusia yang tidak dapat memegang peranan penting akan menimbulkan masalah-masalah yang seharusnya dapat diatasi, namun menjadi suatu masalah general yang sulit untuk diatasi. Ketidakpuasan, kecemburuan sosial antara individu satu sama lain kemungkinan besar akan muncul kepermukaan dan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan dan akibatnya penurunan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini tidaklah mudah bagi pihak-pihak manajemen dari perusahaan untuk memahami dan memotivasi karyawan untuk kemajuan bersama. Keluhan-keluhan dari para karyawan seringkali diabaikan.

Motivasi berprestasi akan selalu ada pada diri individu, hanya kadar tinggi rendahnya saja yang selalu berubah, dan berhubungan dengan kelelahan kerja. Hal ini dapat kita lihat ketika karyawan memiliki motivasi berprestasi maka energi yang dikeluarkan akan semakin besar demi mencapai prestasi. Pengeluaran energi besar ini jika terjadi dari hari ke hari maka akan menimbulkan kelelahan kerja.

Motivasi berprestasi dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan, jika hal tersebut melampaui batas, maka akan mengakibatkan kelelahan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi karyawan maka semakin tinggi pula kelelahan kerja karyawan. Jadi jika dihubungkan diantara dua faktor di atas, maka akan terlihat sebagai suatu hubungan yang pasti karena diantara kedua faktor tersebut terdapat hubungan saling mempengaruhi. Perlu digaris bawahi bahwa motivasi berprestasi (keinginan untuk berprestasi) masih

berada dalam pembahasan kelelahan kerja. Hal ini bisa dilihat jika karyawan memiliki motivasi berprestasi (keinginan untuk berprestasi) tidak mampu mengontrol kondisi diri dan pekerjaannya akan menimbulkan kelelahan kerja.

D. Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Dalam Perspektif Islam

1. Motivasi Berprestasi Menurut Islam

a. Az – Zumar : 39

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۭٔ فَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿٣٩﴾

Artinya : *Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."*

Ayat di atas memiliki makna bahwa Allah SWT menurunkan wahyu kepada Nabi Muhammad untuk memerintahkan umatnya agar bekerja sesuai dengan kemampuannya. Supaya mereka dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya, dan keharusan dalam bekerja harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Hubungannya dengan motivasi berprestasi adalah keharusan bekerja yang diperintahkan dalam ayat di atas bahwa dalam setiap waktu dan keadaan kita harus melakukan sesuatu dengan maksimal sehingga bisa mencapai prestasi yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Dengan begitu seseorang akan mengetahui apa yang telah diperbuatnya dan sadar akan kebesaran Tuhan dalam setiap tindakannya.

b. Al – An’ am 135

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلُۢم مِّمَّاۤ اَنْتُمْۢ عَلَمُونَۚ مَنْ
 تَكُوْنُ لَهُۥ عٰقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya : *Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula) kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.*

Ayat di atas memiliki makna bahwa keharusan bagi umat manusia untuk bekerja dengan kesungguhan dan sepenuh kemampuannya, sehingga dengan bekerja dengan sepenuh hati dan kemampuan maka, kita akan mencapai keberhasilan dalam mencapai cita-cita. Dan kesungguhan akan menentukan bagaimana tingkat keberhasilan dari apa yang telah diupayakan khususnya dalam bekerja.

Maksud dari ayat di atas ialah bagaimana kesungguhan dan upaya sangat menentukan keberhasilan seseorang. Yaitu dengan mengerahkan semua kemampuannya untuk bisa meraih kesuksesan. dengan upaya dan kerja keras kita akan tahu mana yang memperoleh hasil yang baik dan yang tidak. Juga menjelaskan bagaimana kita melakukan sesuatu harus dengan menggunakan cara yang baik, sebab ketika kita melakukan sesuatu dengan curang maka kita tidak akan mendapatkan keberhasilan dan keberuntungan dalam usahanya.

c. Al – Isra' : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ
كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.*

Ayat di atas memiliki makna bahwa Allah SWT telah mengetahui bahwa manusia harus bekerja untuk kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu Allah SWT telah memberikan peringatan kepada manusia bahwa panca indra yang digunakan sebagai alat dalam mencapai prestasi akan dimintai pertanggungjawaban. Dengan peringatan tersebut maka manusia akan selalu berhati-hati dalam hal mencapai prestasi.

Hubungannya dengan motivasi berprestasi adalah bagaimana pun niat, tujuan dan sikap manusia dalam bekerja dan mencapai prestasi seharusnya selalu dalam aturan islam sehingga hasil dari adanya keinginan untuk berprestasi atau prestasi yang dihasilkan sesuai dengan ajaran agama dan tidak menyalahi konsep dalam hidup.

d. At – Thha : 114

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۖ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ
إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۗ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

Artinya : *Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."*

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah Tuhan yang sebenarnya dan memberikan petunjuk kepada manusia sebagai pedoman dalam hidup yaitu Al-qur'an, yang di dalamnya terkandung berbagai macam petunjuk sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan supaya orang yang beriman tidak menyalahi aturan dan ketentuan yang ditetapkan olehnya. Dan kewajiban untuk memikirkan dan menjalankan kandungan makna yang tersirat di dalamnya.

Dalam kandungan ayat di atas juga keharusan untuk berdoa meminta ilmu pengetahuan, karena manusia tidak akan bisa membangun dan mencapai kemajuan ketika tanpa pengetahuan terutama dalam mengembangkan keinginan untuk berprestasi.

e. Al – Jumu'ah :10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Maksud dari ayat di atas ialah Allah SWT memerintahkan kita untuk menjalankan segala perintahnya, terutama perintah tentang shalat. Dan perintah bagi kita untuk mencari keridhaan-Nya dengan berusaha dan melakukan aktifitas

untuk kebaikan kita. Sebab karunia tidak akan datang tanpa adanya usaha dan kerja keras khususnya dalam kehidupan untuk menghidupi diri.

Keinginan untuk berprestasi dalam hal apapun merupakan hal yang baik, asal semuanya menyangkut dalam segi yang positif dan melakukannya dengan cara yang baik, juga kewajiban kita untuk selalu mengingat Allah SWT agar dalam usaha dan keinginan untuk berprestasi kita tidak terjebak atau terpengaruh pada hal yang negatif. Karena hasil usaha dan kerja keras untuk keberhasilan tuhan juga yang menentukan.

f. *An Nisa'* : 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.*

Pengertian dari ayat di atas ialah Allah SWT memberikan karunia kepada manusia tidak sama tingkatannya yaitu dengan bermacam macam kedudukan, dan tingkatan baik dalam hal kekayaan, jabatan dan lain sebagainya. Sesuai dengan apa yang telah diusahakan dan kerja keras dari kita. Dan larangan bagi kita untuk merasa irihati dan dengaki dengan apa yang diperoleh oleh orang lain dengan apa

yang telah diperolehnya karena semuanya tergantung dari kerja keras dan upayanya sendiri.

Maksud dari fitrah Allah SWT diatas bahwa keberhailan tidak akan didapat ketika tanpa usaha dan kerja keras yang maksimal. Hubungannya dengan keinginan untuk berprestasi ialah bagaimana kita ditekan untuk selalu berupaya dan berusaha dengan maksimal agar apaya yang ingin tercapai bisa berhasil.

2. Kelelahan Kerja Menurut Islam

1. Az- Zumar ayat 53

﴿ قُلْ يَاعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْعَفُورُ الرَّحِيمُ ﴾

Artinya : *Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dia-lah yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang."*

Maksud dari ayat di atas ialah Allah SWT memberi peringatan bahwa kita tidak boleh putus asa dari rahmat Allah, dan kita tidak boleh melampaui batas dalam setiap usaha kita sehingga kita tidak mengenal batas dalam usaha untuk mencapai sesuatu. Tapi kita harus senantiasa selalu meminta rahmat dan petunjuknya sehingga kita tetap berpegangan pada aturan dan nilai-nilai keimanan, dan Tuhan maha pengampun dari selaga dosa-dosa.

Hubungannya dengan kelelahan kerja adalah manusia dalam usaha terkadang melampaui batas (berlebihan dalam melakukan sesuatu) mereka tidak mengenal waktu, cara dan usaha yang dilakukan sehingga mereka mengalami kelelahan yang bisa menyebabkan mereka mengalami tekanan fisik dan kejiwaan, sehingga menimbulkan stress, ayat di atas menjelaskan keharusan dalam menjaga diri dan tidak melampaui batas dalam usaha dan melakukan setiap pekerjaan.

2. Al-Imran 151

سَنُلْقِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ بِمَا أَشْرَكُوا بِاللَّهِ مَا لَمْ يُنَزَّلْ بِهِ سُلْطَانًا وَمَأْوَاهُمُ النَّارُ وَبئسَ مَثْوَى الظَّالِمِينَ ﴿١٥١﴾

Artinya : Akan Kami masukkan ke dalam hati orang-orang kafir rasa takut, disebabkan mereka mempersekutukan Allah dengan sesuatu yang Allah sendiri tidak menurunkan keterangan tentang itu. tempat kembali mereka ialah neraka; dan Itulah seburuk-buruk tempat tinggal orang-orang yang zalim.

Ayat di atas menjelaskan tentang kufur akan apa yang telah diberi (baik itu potensi diri sendiri maupun potensi orang lain) oleh Allah SWT. Manusia dalam kehidupannya melakukan berbagai macam aktivitas, yang membuat mereka lupa akan kewajiban ruhaniannya. Seakan apa yang dilakukan adalah segala-galanya dan melupakan kewajiban yang lain. Karena mereka merasa takut tersaingi dalam setiap langkahnya.

Artinya bahwa manusia dalam usahanya mereka tidak mensyukuri rahmat yang diberikan oleh tuhan, seakan apa yang dilakukan adalah hasil dari jerih payahnya sehingga menyebabkan mereka mentuhankan selain tuhan

(mementingkan urusan) dan mereka adalah golongan yang merugi dan termasuk zalim. Al-Quran menyebutnya dengan sebutan *Al Khasiruun* (orang yang merugi).

3. Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ



Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan perintah dan kewajiban tidak di luar dari batas kemampuan manusia, tapi sesuai dengan kemampuan dari manusia itu sendiri yang dibarengi dengan adanya usaha. Dan kebaikan maupun keburukan hasilnya kembali dari apa yang telah diperbuat oleh diri sendiri. Sebab baik dan buruknya suatu tindakan maka akan kembali kepada pelaku tindakan tersebut intinya di atas menekankan bahwa kelelahan kerja

hubungannya dengan keinginan berprestasi setidaknya dilakukan dengan cara-cara yang baik agar supaya tidak berimbas pada keburukan bagi diri sendiri.

4. Al Qamar ayat 49

إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ ﴿٤٩﴾

Artinya : *Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran.*

Ayat di atas menjelaskan Allah SWT menciptakan segala hal sesuai dengan ukuran. Baik dari segi kemampuan dan keseimbangan. Kaitannya dengan kelelahan kerja ialah bahwa orang yang mengalami kelelahan kerja, maka mereka merasa tidak berdaya dan tidak mampu ketika mereka harus melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang baru. Seseorang ketika mengalami kelelahan setelah mereka melakukan aktivitas baik dalam pekerjaan dan yang lainnya maka mereka terkadang memaksakan segala sesuatu yang diluar kemampuannya.

5. Al Qashaas ayat 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتْنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia telah dianugerahi kebahagiaan dan kebaikan baik itu diakhirat nanti dan kebahagiaan dunia. Dan dalam menempuh keduanya kita harus bisa menyeimbangkan baik itu usaha didunia dan usaha untuk akhirat biar kebahagiaan keduanya bisa tercapai. Dan keharusan bagi kita untuk saling berbuat baik antara sesama sebagaimana hal nya tuhan telah memberikan kebaikan kepada umat manusia, dan kebaikan yang telah dianugerahkan tuhan harus dijaga dan dipelihara dengan baik sebagai salah satu bentuk dari wujud syukur.

Hipotesis Kerja

Hipotesis (Ha) yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV Aneka Terbit Majalengka.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian korelasi bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan dan seberapa jauh suatu hubungan ada antara dua variabel (yang dapat diukur). Tujuan penelitian korelasi adalah untuk menetapkan suatu hubungan atau menggunakan hubungan-hubungan dalam membuat prediksi (Arikunto, 2006).

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja Pada Karyawan CV Aneka Terbit Majalengka maka pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah gejala yang bervariasi, yang menjadi obyek dalam penelitian (Arikunto, 1998). Dalam penelitian yang mempelajari hubungan, terdapat variabel bebas (variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain) yang biasa ditandai dengan variabel (X) dan variabel terikat (variabel penelitian yang diukur untuk mempengaruhi besarnya efek atau pengaruh variabel lainnya) biasanya ditandai dengan simbol (Y). adapun variabel-variabel yang hendak diteliti adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Motivasi berprestasi
2. Variabel Terikat (Y) : Kelelahan kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah pelekatan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Kerlinger, 2002).

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kondisi ketegangan psikologis yang dialami karyawan dari hari ke hari berkaitan dengan pekerjaannya dan mempengaruhi individu secara fisik, psikis dan perilaku. Gejala kelelahan kerja, yaitu :

- a. Kelelahan fisik, yaitu suatu kondisi yang ditandai dengan gejala kekurangan energi dan merasakan kelelahan sepanjang waktu. Individu yang bersangkutan sering mengeluhkan gejala-gejala penyakit fisik.
- b. Kelelahan emosional, yaitu keadaan dimana individu merasakan kekosongan dan kekeringan emosi yang disebabkan terkurasnya sumber-sumber energi dalam dirinya.
- c. Kelelahan sikap dan mental, yaitu suatu keadaan dimana individu menjadi tidak berbelas kasih, bersikap sinis pada orang lain dan mudah tersinggung.
- d. Perasaan pencapaian diri yang rendah, yaitu suatu kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan.

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah kebutuhan yang ada pada diri seseorang untuk mencapai sukses (prestasi) yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan diri seseorang. Ciri-ciri motivasi berprestasi, yaitu :

- a. Mengambil resiko wajar dan diperhitungkan, yaitu suatu sikap yang dilakukan individu dengan memikirkan dan memperhatikan resiko yang akan dialami.
- b. Bertanggung jawab secara pribadi, yaitu suatu sikap pertanggung jawaban individu pada diri sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- c. Menggunakan umpan balik, yaitu sikap memberikan stimulus agar mampu mempelajari dan memberikan respon yang sesuai.
- d. Mengerjakan sesuatu dengan kreatif dan inovatif, yaitu suatu sikap individu yang dinamis dalam mengerjakan sesuatu sehingga aktivitas yang dilakukannya tidak statis.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Fathoni (2006), populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuhan, nilai maupun peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber penelitian.

Berdasarkan ketentuan di atas yang terdiri dari populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Aneka Terbit Cikijing Majalengka yang berjumlah kurang lebih 96 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek penelitian kurang dari 70, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 1998). Secara umum semakin besar sampel maka semakin representatif.

Populasi yang ada pada CV Aneka Terbit Cikijing Majalengka kurang dari 100 responden, yaitu 96 responden maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Aneka Terbit Cikijing Majalengka yaitu 96 orang responden.

Sedangkan, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika jumlah responden < 100 , maka sampel diambil semua dan menjadi penelitian populatif. Sedangkan untuk responden yang > 100 , maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25%. Dengan demikian, karena populasi yang ada kurang dari 100 responden, yaitu 96 responden maka seluruh populasi dijadikan sebagai sample (sample populatif) dalam penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer dengan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan secara akurat dan valid (Nazir, 1999).

Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Metode angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui (Arikunto, 1998).

Metode angket disusun dengan meniadakan jawaban ragu-ragu dengan pertimbangan agar subyek tidak memilih jawaban yang cenderung mengumpul ditengah.

Metode angket ini menggunakan skala Likert yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998).

Pertimbangan yang mendorong penggunaan metode angket ini sebagai instrumen penelitian ini adalah (Azwar, 1999):

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Pernyataan subyek adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Selain itu, metode angket memiliki beberapa kelebihan, di antaranya:

1. Biaya relatif murah dan waktu relatif singkat.
2. Untuk para pelaku tidak dibutuhkan keahlian lapangan.
3. Dapat dilakukan sekaligus terhadap subyek yang besar jumlahnya.

2. Metode Dokumentasi

Tidak kalah penting dari metode-metode lain adalah metode dokumentasi, yaitu merupakan alat pengumpulan data dengan mencatat secara langsung data atau dokumen responden untuk memperoleh data yang akurat. Metode ini adalah untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 1998).

Dokumentasi dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan laporan-laporan tertulis yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga terkait, juga dilakukan dengan membaca atau mempelajari buku-buku, makalah-makalah, serta laporan-laporan penelitian yang masih berkaitan.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (dalam Hasan, 2002), instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga mudah diolah. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah:

1. Angket

Dalam pembuatan angket ini peneliti menggunakan jenis pertanyaan berstruktur yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif. Adapun jawaban alternatif untuk angket motivasi berprestasi antara lain: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”, sedangkan alternatif jawaban untuk angket kelelahan kerja antara lain: “Sangat Sering”, “Sering”, “Jarang”, “Tidak Pernah”. Pertanyaan berstruktur digunakan untuk mengetahui fakta atau opini yang cukup jelas dan subyek tidak perlu menjawab pertanyaan yang panjang lebar.

Untuk lebih jelasnya, penjabaran variabel akan dijabarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Blue Print Angket Motivasi berprestasi

No	Faktor	Indikator	Sebaran Item	Jmlh
1	Mengambil resiko wajar	- Memahami pekerjaan	1,2,3,4,5,6	6
		- Memperhitungkan resiko yang akan terjadi	7,8,9,10,11,12	6
2	Bertanggung jawab	- Bertanggung jawab atas pekerjaannya	13,14,15,16,17,18	6
		- Disiplin dalam bekerja	19,20,21,22,23,24	6
3	Umpan balik	- Memberikan peluang terhadap teman-kerja	25,26,27,28	4
		- Merespon stimulus dari lingkungan sekitar	29,30,31,32	4
4	Mengerjakan sesuatu dengan kreatif	- Tidak kaku dalam bekerja	33,34,35,36,37,38	6
		- Memiliki banyak ide	39,40,41,42,43,44	6
		- Cepat dan tanggap dalam bekerja	45,46,47,48,49,50	6
Total			50	50

Nilai skor pada setiap respon angket ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skoring Kuesioner Motivasi Berprestasi

Favorable	
Nilai	Untuk Jawaban
4	SS (Sangat Setuju)
3	S (Setuju)
2	TS (Tidak Setuju)
1	STS (Sangat Tidak Setuju)

Tabel 3.3
Blue Print Angket Kelelahan kerja

No	Faktor	Indikator	Sebaran Item	Jmlh
1	Kelelahan fisik	- Sering merasa pusing	1,2,3,4	4
		- Merasa capek	5,6,7,8,9,10	6
		- Merasa lemah	11,12,13,14	4
2	Kelelahan emosional	- Merasa bingung	15,16,17,18	4
		- Sering tidak nyambung	19,20,21,22	4
		- Kurang bersemangat	23,24,25,26	4
3	Kelelahan sikap dan mental	- Tidak berbelas kasih	27,28,29,30	4
		- Sinis pada orang orang lain	31,32,33,34	4
		- Mudah tersinggung	35,36,37,38	4
4	Perasaan pencapaian diri rendah	- Tidak puas terhadap diri sendiri	39,40,41,42	4
		- Tidak puas terhadap pekerjaan	43,44,45,46	4
		- Tidak puas terhadap kehidupan	47,48,49,50	4
Total			50	50

Nilai skor pada setiap respon angket ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skoring Kuesioner Kelelahan Kerja

Favorable	
Nilai	Untuk Jawaban
4	SS (Sangat Sering)
3	S (Sering)
2	KK (Kadang-Kadang)
1	TP (Tidak Pernah)

G. Validitas Dan Reliabilitas

Validitas dalam sebuah alat ukur adalah untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila validitas tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil yang tepat dan akurat (Azwar, 2002)

Reliabilitas untuk suatu prosedur adalah penting sebelum validitas dipertimbangkan, dan perangkat reliabilitas sebenarnya menetapkan validitas maksimum dari suatu instrumen (Sevilla, 1993).

1. Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan suatu alat ukur tentang pokok isi atau arti sebenarnya yang diukur (Sevilla, 1993). Validitas alat ukur berhubungan dengan kesesuaian dari alat ukur secara umum bisa dilakukan dengan menguji korelasi antar butir dengan skor total. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara tinggi butir dengan alat ukur secara keseluruhan. Prosedur ini disebut validitas butir dengan menggunakan kriteria internal (Azwar, 2000).

Untuk mengetahui validitas atau kesahihan alat ukur digunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Person.

Rumus Product Moment Person

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = jumlah responden

x = nilai item

y = nilai total angket

r_{xy} = korelasi product moment

Kelebihan bobot (*over estimate*) dalam perhitungan ini dapat diketahui dengan mengkorelasikan hasil korelasi *product moment* Pearson dengan teknik korelasi Part Whole, dengan rumus :

Rumus Korelasi Part Whole

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(SB_x - SB_y)}{\sqrt{\{(SB_x)^2 + (SB_y)^2\} - \{2(r_{xy})(SB_x)(SB_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{pq} = koefisien korelasi bagian total

r_{xy} = koefisien validitas Product Moment

SB_x = simpang baku skor butir

SB_y = simpang baku skor total

Apabila hasil dari korelasi item dengan total item satu faktor didapatkan propabilitas (p) < 0,050 maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sah untuk taraf signifikansi 5%, sebaliknya jika didapatkan propabilitas (p) > 0,050 maka disebut tidak signifikan dan butir-butir tersebut dinyatakan tidak sah.

Perhitungan validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 15.00 for windows dengan program kesahihan butir.

2. Reliabilitas

Reliabilitas untuk suatu prosedur adalah penting sebelum validitas dipertimbangkan, dan perangkat reliabilitas sebenarnya menetapkan validitas maksimum dari suatu instrumen (Sevilla, 1993).

Reliabilitas adalah derajat ketepatan dan ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Sevilla, 1993). Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2005).

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan rumus teknik alpha dari Cronbarch.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum SD^2 b}{SD^2 t} \right)$$

Keterangan :

α : korelasi keandalan Alpha

k : jumlah kasus

$\sum SD^2 b$: jumlah variasi bagian

$SD^2 t$: jumlah variasi total

H. Metode Analisa Data

Teknik analisa data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Penentuan metode statistik yang digunakan sangat dipengaruhi oleh tujuan penelitian dan jenis data. Seperti yang telah dikemukakan

di depan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja, oleh karena itu teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik internal validity yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total sedangkan rumus yang digunakan adalah product moment dari Pearson. Keseluruhan komputasi data dilakukan melalui fasilitas komputer program SPSS versi 15.00 for windows.

Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi dan kelelahan kerja, terlebih dahulu harus mencari Mean dan Standart Deviasi dengan rumus sebagai berikut:

- a. Mencari Mean, rata-rata dari nilai keseluruhan. Mean adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

- b. Mencari Standar Deviasi.

$$S = \sqrt{\frac{\sum f(X - M)^2}{N - 1}}$$

Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat motivasi berprestasi dan kelelahan kerja yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar dengan rumus:

$$\text{Tinggi} = X \geq M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} < X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Rendah} = X \leq M - 1 \text{ SD}$$

Teknis analisis yang digunakan adalah analisis produk moment, yaitu suatu cara statistik untuk menghitung derajat hubungan (korelasi) antara dua variabel, yang dinyatakan dalam koefesien korelasi. Penggunaan rumus ini karena penelitian ini mengandung dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Rumus Product Moment Person

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = jumlah responden

x = nilai item

y = nilai total angket

r_{xy} = korelasi product moment

Keseluruhan analisa dibantu oleh komputasi data yang dilakukan melalui fasilitas komputer program SPSS versi 15.00 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Orientasi Penelitian

1. Sejarah Singkat

CV Aneka Terbit adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi bangunan., yang pada awalnya merupakan sebuah Perseroan Dagang Komanditer yang didirikan pada tanggal tanggal 09 Agustus 1987 oleh H. Abbas di hadapan notaris Richardus Nangkih Sinulingga, SH dengan nomor akta 21 dan mengalami perubahan dengan nomor akta 46 di hadapan notaris yang sama yaitu Richardus Nangkih Sinulingga, SH. Pada awalnya usaha tersebut dirintis mulai melayani jasa konstruksi bangunan atas dasar sub kontrak saja. Hal ini dijalani dengan alasan Bapak H. Abbas masih belum terlalu memahami bidang tersebut. Tetapi berkat dorongan moral yang tinggi dan dilandasi oleh kemauan dan kerja keras maka usaha tersebut dari tahun ke tahun semakin berkembang seiring dengan program pembangunan oleh pemerintah khususnya di wilayah Majalengka.

CV. Aneka Terbit bertekad ikut berperan aktif dalam melaksanakan program-program yang berlandaskan kepercayaan pada kemampuan diri dan tanggung jawab dengan cara melaksanakan tender tepat pada waktunya sesuai dengan kontrak yang telah disepakati.

2. Data Umum Perusahaan

Nama Perusahaan	: CV Aneka Terbit
Alamat	: Jl. Rama 41 Blok Rabu Cikijing Majalengka
Nomor Telephone/fax	: 0233 - 319078 / 0233 - 318078
Nama Penanggungjawab	: H. Abbas
Jabatan	: Direktur CV. Aneka Terbit
Nama Bidang Usaha	: Biro Jasa Konstruksi Bangunan

3. Bentuk Badan Hukum Perusahaan

Bentuk badan hukum perusahaan adalah Comanditer Venoscab, dengan Akte Pendirian Nomor 30 tertanggal 18 Maret 1990 oleh notaris Richardus Nangkih Sinulingga, SH yang kemudian disahkan oleh Keputusan Menteri Kehakiman dan HAM Republik Indonesia Nomor C-10921 HT.01.01.TH.2003 tertanggal 19 Mei 2003.

4. Visi dan Misi Perusahaan

Berdasarkan cita-cita yang ingin diwujudkan, pasar yang ingin dilayani, jasa yang dihasilkan, serta fungsi yang dijalankan, maka disusunlah visi perusahaan sebagai berikut: “Menjadi perusahaan Jasa Konstruksi Bangunan terkemuka dan sebagai barometer industri Jasa Konstruksi secara profesional.”

Sedangkan untuk mewujudkan visi perusahaan tersebut, maka disusunlah misi perusahaan yang merupakan kesatuan dari rumusan tujuan perusahaan sebagai berikut:

1. Membangun perusahaan berdasarkan efisiensi
2. Mengoptimalkan tingkat perolehan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan karyawan
3. Meningkatkan pertumbuhan perusahaan yang sehat

5. Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan dari CV. Aneka Terbit adalah:

1. Menjadi perusahaan konstruksi bangunan yang senantiasa mampu bersaing dan berkembang dengan sehat.
2. Melakukan usaha-usaha dalam bidang pembangunan termasuk pada perencanaan, pelaksanaan, serta pemborongan bangunan, jembatan, jalan, pengairan, irigasi, pemasangan instalasi listrik, ledeng, dan telekomunikasi.
3. CV. Aneka Terbit berupaya untuk memperluas orientasi usahanya dari kerjasama dengan pihak lain yang diikat dengan kesepakatan atau perjanjian – perjanjian tertentu.

4. Data Karyawan

NO	DEPARTEMEN	Kary Tetap		Harian Tetap		Kontrak Bulanan		Kontrak Harian		Harian Lepas		Total	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Kepala	1											
2	Finance	2	10		3				1		7	2	21
3	Marketing	3							1			3	1
4	Operasional	10	3	46	9		1	22		16	24	94	37
5	LMRC	1				9	2	7	2			17	4
	T o t a l	17	13	46	12	9	3	29	4	16	31	117	63

Sumber : Laporan Tenaga Kerja Bulan Pebruari 2007

Keterangan :

Jumlah pegawai Laki-laki : 117 orang

Jumlah Pegawai Perempuan : 63 orang

Total : 180 orang

Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data yaitu menyebarkan skala kepada karyawan CV Aneka Terbit Majalengka dilakukan pada tanggal 29, 30 April 2008 dan tanggal 2, 3 Mei 2008. Tidak ada hambatan yang berarti dalam penyebaran skala karena skala disebarkan pada hari-hari kerja tepatnya ketika karyawan sedang istirahat. Skala disebarkan pada karyawan bagian produksi. Pada penelitian ini disebarkan skala sejumlah 96 eksemplar.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas

Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *person*. Semua pengolahan data dilakukan dengan komputer program SPSS versi 15. Pengukuran reliabilitas tiap-tiap butir menggunakan teknik analisis koefisien *Alpha* dari *Cronbach*.

Hasil analisis butir untuk 50 item angket motivasi berprestasi yaitu terdapat 38 butir item yang valid dan 12 butir item yang gugur.

Tabel 4.1

Item Valid Skala Motivasi Berprestasi

NO	MOTIVASI BERPRESTASI	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Mengambil resiko wajar	1,2,5,6, 7,8,10,11,12	3,4,9
2	Bertanggung jawab	13,14,15,16,17,18,19,20, 22,23,24	21
3	Umpan balik	25,26,27,28,31,32	29,30
4	Mengerjakan sesuatu dengan kreatif	33,34,36,38,40,41,42, 44,45,46,47,50	35,37,39,43, 48,49
Jumlah		38	12

Hasil analisis butir untuk 50 item angket kelelahan kerja yaitu terdapat 41 butir item yang valid dan 9 butir item yang gugur.

Tabel 4.2

Item Valid Skala Kelelahan kerja

NO	KELELAHAN KERJA	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Kelelahan fisik	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	7,10
2	Kelelahan emosional	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26	19,23
3	Kelelahan sikap dan mental	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38	28,29,34
4	Perasaan pencapaian diri rendah	39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50	39,46
Jumlah		41	9

Reliabilitas

Tabel 4.3

Rangkuman Uji Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN	KESIMPULAN
Motivasi berprestasi	0,860	Alpha > r tabel	Reliabel

Kelelahan kerja	0,896	Alpha > r tabel	Reliabel
-----------------	-------	-----------------	----------

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tersebut, dapat diartikan bahwa variabel bebas motivasi berprestasi memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,860, r tabel sebesar 0,202 dengan taraf signifikansi 95% diperoleh nilai korelasi Alpha > r tabel, maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel). Sedangkan variabel terikat kelelahan kerja memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,896, r tabel sebesar 0,202 dengan taraf signifikansi 95% diperoleh nilai korelasi Alpha > r tabel, maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel).

Analisis Data

Motivasi Berprestasi

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat motivasi berprestasi para responden maka subyek dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar (Azwar, 2000) dengan rumus :

$$\text{Tinggi} = X \geq (M + 1SD)$$

$$\text{Sedang} = (M - 1SD) < X < (M + 1SD)$$

$$\text{Rendah} = X \leq (M - 1SD)$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket motivasi berprestasi, dari 96 responden didapatkan 19 responden (19,79 %) berada pada tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, 57 responden (59,38 %) berada pada

kategori sedang dan 20 responden (20,83 %) memiliki motivasi berprestasi yang cukup rendah. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4

Kategori Motivasi berprestasi

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X > 119$	19	19,79 %
Sedang	90 – 119	57	59,38 %
Rendah	$X < 90$	20	20,83 %
Total		96	100%

Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket kelelahan kerja, dari 96 responden didapatkan 12 responden (12,50 %) berada pada tingkat kelelahan kerja yang tinggi, 66 responden (68,75 %) berada pada kategori sedang dan 18 responden (18,75 %) memiliki kelelahan kerja yang cukup rendah. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Kategori Kelelahan kerja

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X > 130$	12	12,50 %
Sedang	94 – 130	66	68,75 %
Rendah	$X < 94$	18	18,75 %
Total		96	100%

Hasil Penelitian

Untuk pengujian hipotesis data hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari *person* dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Rangkuman *product Moment*

r_{hit}	r_{tabel}	keterangan	Kesimpulan
0,782	0,202	$r_{hit} > r_{tabel}$	signifikan

Dari hasil analisis diperoleh r_{hit} 0,782, $p = 0,000$, dimana taraf signifikansi untuk jumlah subyek 96 orang adalah 0,202 (r_{tabel}) sehingga $r_{hit} > r_{tabel}$ ($p < 0,050$) ($0,000 < 0,050$) untuk taraf signifikansi 5 % yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja. Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil yang didapatkan karena terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka.

Pembahasan

Kelelahan kerja pada karyawan lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis. Bagi yang lain, gelisah dan tidak mampu tidur dengan baik adalah simpton yang umum dari kelelahan syaraf. Simpton yang berhubungan mencakup perasaan tegang dan tidak mampu untuk santai. Ciri

umum kelelahan kerja yang kedua adalah kecemasan yang mengambang. Individu yang menderita kelelahan kerja tampaknya terayun-ayun diantara kecemasan dan depresi. Kelelahan kerja terjadi akibat berubahnya kondisi psikologis pemberi layanan seperti guru akibat reaksi terhadap situasi kerja yang tidak menguntungkan. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan seorang karyawan yang merupakan kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dan kelelahan mental (*mental exhaustion*) karena bekerja dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional. Dalam arti lain, kelelahan kerja secara esensial adalah hasil dari interaksi yang tidak menguntungkan antara pemberi pelayanan kemanusiaan dengan penerima layanan yang membutuhkan.

Kelelahan kerja pertama kali diutarakan dan diperkenalkan kepada masyarakat oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Dia mengamati perubahan perilaku para sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya, dia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai sindrom kelelahan kerja (Farber, 1991). Menurutnya, para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu. Selanjutnya, Freudenberger memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang pada mulanya berdiri megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar

yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena kelelahan kerja, dari luar segalanya masih nampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah (seperti gedung yang terbakar tadi). Kelelahan kerja merupakan suatu problem yang kemunculannya memperoleh tanggapan yang baik, sebab hal itu terjadi ketika seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan kehilangan perasaan tentang dirinya dan terhadap orang-orang lain (Gehmeyr, 2000).

Penelitian tentang kelelahan kerja sendiri sebenarnya telah berlangsung selama 20 tahun (Maslach, 1993) sehingga menghasilkan berbagai ragam pengertian. Maslach dan Jackson dalam penelitiannya tersebut tentang kelelahan kerja pada bidang karyawanan yang berorientasi melayani orang lain seperti bidang kesehatan mental, bidang pelayanan kesehatan, bidang pelayanan sosial, bidang penegakan hukum, maupun bidang pendidikan, dalam perkembangannya telah memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam memahami kelelahan kerja. Mereka menemukan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multidimensional. Kelelahan kerja merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun *low personal accomplishment* (Maslach, 1993). Dia menjelaskan bahwa karyawanan yang berorientasi melayani orang lain dapat membentuk hubungan yang bersifat "*asimetris*" antara pemberi dan penerima pelayanan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan, dia akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan, dan dukungan kepada klien, siswa, atau pasien. Hubungan yang tidak seimbang

tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung dengan terkurasnya sumber-sumber emosional.

Situasi menghadapi tuntutan dari penerima layanan menggambarkan keadaan yang menuntut secara emosional (*emotionally demanding*). Pada akhirnya dalam jangka panjang seseorang akan mengalami kelelahan, karena dia berusaha memberikan sesuatu secara maksimal, namun memperoleh apresiasi yang minimal. Karenanya, terhadap pengertian kelelahan kerja Pines dan Aronson (1989) menyatakan bahwa walaupun intensitas, durasi, frekuensi, dan konsekuensinya beragam, kelelahan kerja selalu mempunyai tiga komponen, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental (Baron dan Paulus, 1991; Caputo, 1991). Gambaran dari ketiga dimensi tersebut menurut Pines dan Aronson (1989) adalah: (1) kelelahan fisik, yaitu suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik; (2) kelelahan emosional, yaitu suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi (3) kelelahan mental, yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi.

Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih yang kronis, dan lemah.

Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol

(suka marah), gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan peserta didik (orang lain), merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya.

Greenberg (2000) mengemukakan bahwa kelelahan kerja berkembang melalui lima fase, diantaranya :

- a. *Tahap pertama.* Pekerja umumnya merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan tugas-tugasnya bahkan tak jarang mereka bersikap antusias terhadap pekerjaannya.
- b. *Tahap kedua.* Kelelahan oleh sebab energi yang terkuras akan semakin tampak, dimana individu mulai merasa gelisah, terganggu pola tidur, makan.
- c. *Tahap ketiga.* Timbul gejala gangguan fisik yang diikuti pula oleh perasaan letih-lelah, kondisi emosional yang labil.
- d. *Tahap keempat.* Umumnya individu telah menderita penyakit fisik disebabkan kegagalannya meredam stress, strain dan stressor dalam pekerjaannya, akibatnya individu tidak mampu lagi melanjutkan tugas-tugas dan pekerjaannya.
- e. *Tahap kelima.* Kondisi fisik dan mental yang memburuk dalam fase ini berpotensi mengancam kesejahteraan individu, termasuk mengancam kelangsungan pekerjaan dan karirnya.

Furnham (2002) mengulas bahwa kelelahan kerja terjadi dalam empat tahapan, yaitu :

- a. Tahap kelelahan fisik, mental dan emosional.

- b. Tahap munculnya perasaan malu dan keragu-raguan.
- c. Tahap munculnya sikap sinis dan tidak berbelas kasih.
- d. Tahap munculnya perasaan gagal, ketidakberdayaan dan krisis.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas, nampak bahwa penekanan kelelahan kerja terletak pada karakteristik individu dan wujud dari sindrom itu tampak pada interaksinya terhadap lingkungan kerja. Kedua hal ini secara umum merupakan sumber kelelahan kerja (Caputo, 1991; Farber, 1991; Cherniss, 1980). Namun, pandangan tersebut agak berbeda dengan yang dikemukakan oleh Maslach. Maslach (1982) berpendapat bahwa sumber utama timbulnya kelelahan kerja adalah karena adanya stres yang berkembang secara akumulatif akibat keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dalam jangka panjang.

Profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap kelelahan kerja jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi (Maslach, 1982). Profesional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang idealis sehingga ketika dihadapkan pada realitas, bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka munculah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan kelelahan kerja. Sebaliknya, bagi profesional yang tidak berpendidikan tinggi, mereka cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi sehingga tidak menjumpai banyak kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Caputo (1991) mengemukakan terdapat hubungan antara status profesional dengan kelelahan kerja. Profesional yang bekerja secara penuh waktu lebih

berisiko terhadap kelelahan kerja jika dibandingkan dengan profesional yang bekerja paruh waktu. Smith dalam penelitiannya pada pegawai perpustakaan menemukan, bahwa individu yang mengalami kelelahan kerja lebih banyak ditemukan pada mereka yang bekerja secara penuh (Smith dalam Caputo, 1991).

Kelelahan mental ini dicirikan antara lain merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, karyawanannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap karyawanan, konsep diri yang rendah, merasa tidak cakap, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.

Maslach (1982) mengatakan bahwa individu yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap kelelahan kerja. Ia menggambarkan bahwa karakteristik individu yang memiliki konsep diri rendah yaitu tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah. Mereka pada umumnya dilingkupi oleh rasa takut sehingga menimbulkan sikap pasrah. Dalam bekerja, mereka tidak yakin sehingga menjadi beban kerja berlebihan yang berdampak pada terkurasnya sumber diri. Penilaian diri yang negatif ini menyebabkan individu lebih menitikberatkan perhatian pada kegagalan dalam setiap hal sehingga menyebabkan perasaan tidak berdaya dan apatis (Cherniss, 1980).

Karakteristik kepribadian berikutnya adalah perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha melakukan karyawanan sampai sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasa frustrasi bila kebutuhan untuk tampil sempurna tidak

tercapai. Karenanya, menurut Caputo (1991) individu yang perfeksionis rentan terhadap kelelahan kerja.

Kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi juga merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dapat menimbulkan kelelahan kerja. Maslach (1982) menyatakan bahwa seseorang ketika melayani klien pada umumnya mengalami emosi negatif, misalnya marah, jengkel, takut, cemas, khawatir dan sebagainya. Bila emosi-emosi tersebut tidak dapat dikuasai, mereka akan bersikap impulsif, menggunakan mekanisme pertahanan diri secara berlebihan atau menjadi terlarut dalam permasalahan klien. Kondisi tersebut akan menimbulkan kelelahan emosional. Demikian pula individu yang introvert akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik karena mereka cenderung menarik diri dari kerja, dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik (Kahn dalam Cherniss, 1980).

Meehling (dalam Farber, 1991) menyatakan bahwa kepribadian seperti locus of control sebagai prediktor yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Rotter (dalam Cherniss, 1980) menjelaskan bahwa individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh kekuatan di luar diri. Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap apatis terhadap karyawan. Tuntutan emosional seringkali disebabkan oleh kombinasi antara harapan yang sangat tinggi dengan situasi stres yang kronis.

Masalah beban kerja yang berlebihan dan rendahnya *need for achievement* adalah salah satu faktor dari karyawan yang berdampak pada timbulnya

kelelahan kerja (Maslach, 1982; Pines dan Aronson, 1989; Cherniss, 1980). Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani (kelas padat misalnya), tanggung jawab yang harus dipikul, karyawanan rutin dan yang bukan rutin, dan karyawanan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah karyawanan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan karyawanan tersebut yang harus ditangani. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan klien (Maslach, 1982).

Dukungan sosial dari rekan kerja turut berpotensi dalam menyebabkan kelelahan kerja (Caputo, 1991; Cherniss, 1980; Pines dan Aronson, 1989; Maslach, 1982). Sisi positif yang dapat diambil bila memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yaitu mereka merupakan sumber emosional bagi individu saat menghadapi masalah dengan klien (Maslach, 1982). Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain. Sisi negatif dari rekan kerja yang dapat menimbulkan kelelahan kerja adalah terjadinya hubungan antar rekan kerja yang buruk. Hal tersebut bisa terjadi apabila hubungan antar mereka diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan. Cherniss (1980) mengungkapkan sejumlah kondisi yang potensial terhadap timbulnya konflik antar rekan kerja, yaitu: (1) perbedaan nilai pribadi, (2) perbedaan pendekatan dalam melihat

permasalahan, dan (3) mengutamakan kepentingan pribadi dalam berkompetisi. Di samping dukungan sosial dari rekan kerja tersebut, dukungan sosial yang tidak ada dari atasan juga dapat menjadi sumber stres emosional yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (Cherniss, 1980; Pines dan Aronson, 1989; Maslach, 1982). Kondisi atasan yang tidak responsif akan mendukung terjadinya situasi yang menimbulkan ketidakberdayaan, yaitu bawahan akan merasa bahwa segala upayanya dalam bekerja tidak akan bermakna.

Kahn (dalam Cherniss, 1980) mengemukakan bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya kelelahan kerja. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan.

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja (H_a), dimana semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan maka makin tinggi pula kelelahan kerja dirinya, demikian pula sebaliknya jika makin rendah motivasi berprestasi karyawan maka makin rendah pula kelelahan kerja karyawan.

Kelelahan kerja digunakan untuk merujuk pada situasi di mana pada awalnya merupakan "panggilan" menjadi sekedar karyawan. Artinya, seseorang tidak lagi hidup untuk bekerja tetapi bekerja untuk hidup. Dengan kata lain, kelelahan kerja merujuk pada hilangnya antusias, kegembiraan, dan suatu perasaan yang mempunyai misi di dalam diri seorang karyawan.

Cherniss (1980) menyatakan bahwa ketika seseorang mulai memperhatikan tanda-tanda atau gejala-gejala kelelahan kerja yang dinyatakan di dalam literatur, makna konsep kelelahan kerja meluas lebih jauh. Karenanya,

tanda dan gejala yang biasanya dikaitkan dengan kelelahan kerja pada program layanan kemanusiaan adalah sebagai berikut: (1) resistensi yang tinggi untuk pergi kerja setiap hari, (2) terdapat perasaan gagal di dalam diri, (3) cepat marah dan sering kesal, (4) rasa bersalah dan menyalahkan, (5) keengganan dan ketidakberdayaan, (6) negativisme, (7) isolasi dan penarikan diri, (8) perasaan capek dan lelah setiap hari, (9) sering memperhatikan jam saat bekerja, (10) sangat pegal setelah bekerja, (11) hilang perasaan positif terhadap klien, (12) menunda kontak dengan klien, membatasi telepon dari klien dan kunjungan kantor, (13) menyamaratakan klien, (14) tidak mampu menyimak apa yang klien ceritakan, (15) merasa tidak mobil, (16) sinisme terhadap klien dan sikap menyalahkan, (17) gangguan tidur/sulit tidur, (18) menghindari diskusi mengenai karyawanan dengan teman kerja, (19) asyik dengan diri sendiri, (20) mendukung tindakan untuk mengontrol perilaku, misalnya menggunakan obat penenang, (21) sering demam dan flu, (22) sering sakit kepala dan gangguan pencernaan, (23) kaku dalam berpikir dan resisten terhadap perubahan, (24) rasa curiga yang berlebihan dan paranoid, (25) penggunaan obat-obatan yang berlebihan, (26) konflik perkawinan dan keluarga, dan (27) sangat sering membolos.

Kelelahan kerja mengkombinasikan fisik, emosi, dan mental, dan merupakan suatu keadaan yang sukar untuk keluar darinya. Anda tidak bisa mengatakan "saya menderita kelelahan kerja hari ini" dan bersemangat hari berikutnya (Pines dan Aronson, 1989). Seseorang yang secara fisik kelelahan setelah lari maraton, namun secara emosional gembira, tidak mengalami kelelahan kerja. Demikian pula orang yang tertekan namun tetap nyaman di dalam bekerja,

tidak mengalami kelelahan kerja. Kelelahan kerja tidak selalu terjadi pada setiap orang, karena ada perbedaan individual yang turut berpengaruh. Satu hal yang memiliki kontribusi besar terhadap timbulnya kelelahan kerja, yaitu jika mereka merasa tidak bernilai, tidak dihargai, dan karyawan mereka merasa tidak berarti.

Tekanan karyawan (ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan) tidak harus menyebabkan kelelahan yang hebat, dan dengan penanganan yang berkaitan dengan kelelahan kerja yang bersifat defensif. Artinya, walau kelelahan menghasilkan beberapa perubahan tingkah laku dan "penderita" melampiaskan terhadap klien dan teman sejawat, hal itu belum tentu bahwa ia kelelahan kerja. Tetapi secara umum, semakin besar dan semakin kronis stres dan semakin tidak berdaya seorang karyawan untuk mengubah situasi, besar kemungkinan kelelahan kerja terjadi dan bisa semakin buruk (Cherniss, 1980).

Penekanan kelelahan kerja terletak pada individu dan wujud dari sindrom itu tampak pada sikap dan perilaku terhadap karyawan. Kelelahan kerja bukan sebuah penyakit (Hess dan Croft, 1981) melainkan merupakan reaksi terhadap: (1) harapan dan tujuan yang tidak realistis terhadap perubahan yang diinginkan, (2) karyawan yang mempunyai tuntutan interaksi emosional yang relatif konstan dengan orang lain, dan (3) tujuan jangka panjang yang sulit dicapai. Kejadian seperti ini sering dialami oleh individu yang bekerja dalam pelayanan dan memberi peran secara emosional.

Apabila tanda dan gejala sebagaimana tersebut di atas kesemuanya digunakan, maka sebenarnya kelelahan kerja merujuk pada suatu proses transaksional, suatu proses yang terdiri dari tekanan kerja, kelelahan karyawan,

dan akomodasi psikologis. Lebih spesifik lagi, kelelahan kerja sebagai sebuah proses di mana para profesional yang dulunya memiliki komitmen, "bercerai" dari karyawanannya sebagai respon terhadap tekanan dan keletihan yang dialami di dalam karyawanan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka didapatkan 19 responden (19,79 %) berada pada tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, 57 responden (59,38 %) berada pada kategori sedang dan 20 responden (20,83 %) memiliki motivasi berprestasi yang cukup rendah. Sedangkan tingkat kelelahan kerja karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka didapatkan 12 responden (12,50 %) berada pada tingkat kelelahan kerja yang tinggi, 66 responden (68,75 %) berada pada kategori sedang dan 18 responden (18,75 %) memiliki kelelahan kerja yang cukup rendah. Dengan begitu kita dapat menilai bahwa motivasi berprestasi dan kelelahan kerja karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka berada pada tingkat menengah atau sedang.

Melihat besar korelasi antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada penelitian ini yaitu 0,782, peneliti berasumsi bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja. Artinya dari nilai 1,00, sebesar 0,218 dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan positif (H_a) antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja bisa dikatakan benar dan sesuai dengan teori-teori yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka didapatkan hasil dari 96 responden adalah 19 responden (19,79%) berada pada tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, 57 responden (59,38%) berada pada kategori sedang dan 20 responden (20,83%) memiliki motivasi berprestasi yang cukup rendah. Begi juga dengan tingkat kelelahan kerja karyawan, bahwa hasil dari 96 responden didapatkan 12 responden (12,50%) berada pada tingkat kelelahan kerja yang tinggi, 66 responden (68,75%) berada pada kategori sedang dan 18 responden (18,75%) memiliki kelelahan kerja yang cukup rendah.

Dari hasil analisis diperoleh r_{hit} 0,782, $p = 0,000$, dimana taraf signifikansi untuk jumlah subyek 96 orang adalah 0,202 (r_{tabel}) sehingga $r_{hit} > r_{tabel}$ ($p < 0,050$) ($0,000 < 0,050$) untuk taraf signifikansi 5 % yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja. Dengan demikian, berarti hipotesis (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil yang didapatkan karena terdapat hubungan

positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kelelahan kerja pada karyawan CV. Aneka Terbit Majalengka.

B. Saran-Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan peneliti kepada :

1. Karyawan / karyawan

Untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja yang rendah hendaknya berusaha untuk mengontrol faktor-faktor yang ada dalam dirinya. Hal ini tidak terlepas dari faktor yang pertama kali harus diperhatikan adalah hal-hal yang sekiranya mampu untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Tingkat motivasi berprestasi individu dapat dikembangkan dengan melatih dan membiasakan diri untuk mengenal dan memahami diri serta orang lain.

2. Lembaga / perusahaan

Hendaknya lebih memperhatikan motivasi berprestasi karyawan, karena dengan tingginya motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan maka kelelahan kerja mereka juga akan tinggi, sehingga perlu kontrol yang cukup tinggi dari pihak perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan sempurna, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mendetail dan tajam dalam menggali faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja ada motivasi berprestasi juga perlu dipertajam sehingga mampu mencakup berbagai aspek.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian (Satu Pendekatan Praktek) Edisi Revisi II*. Jakarta: Rineka Cipta
- . 2002. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan dan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- . 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi V)*. Jakarta: Rineka Cipta
- . 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arwani, M. 2004. *Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat Puteri di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Malang. UIN
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Azwar. S, 1998, *Tes Prestasi*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- ,1999, *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi I, Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- , 2000, *Metode Penelitian*, Yoyakarta : Pustaka Pelajar
- , 2001, *Reliabilitas dan Validitas*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- , 2002, *Tes Prestasi*, Yoyakarta: Pustaka Belajar
- , 2004, *Metode Penelitian*, Yoyakarta : Pustaka Pelajar
- Baron, Robert A. and Paulus, Paul B. 1991. *Understanding Human Relations : A Practical Guide to People at Work, 2nd ed.* Boston: Allyn and Bacon.
- Bandura, A. 1992. *Self Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Cahyono, Bambang Tri. 1983. *Pengembangan Kesempatan Kerja*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada
- Corcini, R.J. 1984. *Ensylopedia of Psychology : Burnout*. Vol. I. Canada: Willy and Sonas, inc
- Caputo, Janette S. 1991. *Stress and Burnout in Library Service*, Canada: The Oryx Press.

- Cherniss, Cary. 1980. *Staff Burnout-Job Stress in the Human Services*, London: Sage Publications, Beverly Hills.
- Emener, W. G. Luck, R. S. 1982. *Emener Luck Burnout Scale (E.L.B.O.S)*
- Etzion, D. 1984. *Moderating Effect of Support On The Stress-Burnout Relationship*. *Jurnal of Aplied Psychology*. 62. 615-621.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Membuat Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Farber, Barry A. 1991. *Crisis In Education: Stress and Burnout in the American Teacher*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Furnham, Adrian. 2002, *The psychology of behaviour at work: the individual in the Firm Performance*, Cincinnati: South-Western.
- Gehmeyr, Andreas, Diambil 22 September 2000 dari The Word Wide Web <http://www.fmi.uni-passu.de/worterklaerungen/burnout.html>, *Worterklaerungen-Burnout*.
- Gomes-Mejia, L.R., & Balkin, D.B. 1991. *Compensation Strategies, Business Policy, and Firm Performance*. Cincinnati: South-Western.
- Hess, Robert D. & Croft, Doreen J. 1981. *Teachers Of Young Children*, 3th ed., USA: Houghton Mifflin Company.
- Hasan, M, I. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Hawari, Dadang. 1997. *Al Qur'an –Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta. PT. Dana Bhakti Prima Yasa
- Kerlinger, F.N 2002. *Asas – asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Lazarus, R.S. 1966. *Psychological Stress and the Coping Process*, New York: McGraw-Hill.
- Lee & Ashforth. 1993. *Organizational Outcomes Such as Job Performance, Turnover, and Work Attitudes*, 59th edition. San Francisco. *Journal of vocational behavior*
- Munandar, Sunyoto, A. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press

- Maslach, Cicilia. 1982. *Burnout The Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Maslach, Cicilia. 1993. *Burnout: A Multidimensional Perspective*, In W. B. Schaufeli, Cicilia Maslach, and T. Marek (Ed), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Washington DC: Taylor & Francis.
- McClelland, D.C., 1961. *The Achieving Society*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Paul, E.S. 1996. *Industrial and Organizational Psychology*. Departemen of Psychology University of South Florida
- Pastore, D.L., & Judd, M.R. 1993. Gender differences in burnout among coaches of women's athletic teams at 2-year colleges. *Sociology of Sport Journal*, 10, 205-212.
- Pines, Ayala and Aronson, Elliot. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*, New York: The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
- Rahayu, Iin. 2004. *Observasi dan Wawancara*. Malang: Banyu Media
- Retno, T.J. 1997. *Kelebihan Beban Kerja Dapat Akibatkan Burnout*. 20 Juni. Hal. 1-5. Surabaya Post
- Rosyid, F.H., Farhati. 1996. *Karakteristik, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporation*. Jurnal Psikologi. Tahun XXIII. Yogyakarta. UGM
- Rosyid, F.H. 1996. *Burnout Sebagai Penghambat Produktifitas Yang Perlu dicermati*. Jurnal Psikologi. Tahun IV. Semarang. Fak. Psikologi. Universitas Khatolik.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo.
- Schaufeli, Wilmar. Enzmann, Dirk. 1996. *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*, London: T.J International Ltd
- Schultz, S. & Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today, An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Six Edition. New York: Macmilan Publisher Company.

- Sevilla, C. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: UI-Press
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta
- Subagyo, Joko. 2006. *Metodologi Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana. 1992, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sumanto, 1990, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*, Yogyakarta: Andi Offset
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Prada
- Susiladi. 2000. *Pengaruh Sikap Pada Profesi Keguruan Terhadap Gejala Burnout Pada Guru*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Malang. UMM
- Sutherland, V.J., Cooper, C.I. 1990. *Understanding Stress: A Psychological Perspective For Health Professiona*. Series Marcer, D.E.D. Psychology and Health Series 5. London.
- Weiten, Wayne. Lloyd, Margaret A. Dunn, Dana S. Hammer, Elizabeth Yost. 2000, *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century*, Canada: Nelson Education, Ltd.

VALIDITAS

Motivasi Berprestasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	103.26	239.584	.376	.	.856
X2	102.78	235.499	.478	.	.854
X3	102.69	243.564	.169	.	.860
X4	102.56	248.038	.014	.	.863
X5	103.21	236.019	.493	.	.854
X6	103.36	239.624	.376	.	.856
X7	103.27	236.789	.422	.	.855
X8	103.52	239.705	.361	.	.856
X9	102.56	246.101	.078	.	.862
X10	103.19	237.543	.425	.	.855
X11	103.25	233.811	.485	.	.853
X12	103.17	236.435	.440	.	.855
X13	103.39	238.345	.410	.	.855
X14	103.39	240.576	.280	.	.858
X15	103.22	236.910	.478	.	.854
X16	103.18	235.305	.447	.	.854
X17	103.22	237.331	.404	.	.855
X18	103.48	242.989	.222	.	.858
X19	103.61	241.481	.352	.	.857
X20	103.45	239.197	.417	.	.855
X21	102.68	244.642	.110	.	.861
X22	103.01	238.053	.369	.	.856
X23	103.27	236.536	.467	.	.854
X24	102.99	241.505	.294	.	.857
X25	103.16	237.038	.381	.	.856
X26	103.15	235.936	.459	.	.854
X27	103.21	232.440	.574	.	.852
X28	103.14	236.792	.401	.	.855
X29	102.79	247.325	.039	.	.862
X30	102.78	246.488	.064	.	.862
X31	103.16	235.881	.457	.	.854
X32	103.07	237.268	.404	.	.855
X33	103.30	237.266	.518	.	.854
X34	102.85	235.979	.411	.	.855
X35	102.98	246.189	.092	.	.861
X36	102.92	237.340	.409	.	.855
X37	102.79	244.398	.134	.	.860
X38	102.69	242.596	.206	.	.859
X39	102.50	256.947	-.263	.	.869
X40	103.28	237.678	.441	.	.855
X41	103.35	241.536	.276	.	.858
X42	103.01	240.495	.315	.	.857
X43	102.51	251.053	-.088	.	.864
X44	103.20	236.076	.495	.	.854
X45	103.15	235.494	.490	.	.854
X46	103.24	239.595	.342	.	.856
X47	103.22	236.910	.478	.	.854
X48	102.92	245.340	.092	.	.862
X49	102.75	247.074	.043	.	.862
X50	103.39	240.576	.280	.	.858

Kelelahan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	110.27	359.652	.332	.	.894
Y2	110.42	359.235	.348	.	.894
Y3	110.58	351.551	.569	.	.891
Y4	110.25	363.747	.305	.	.894
Y5	110.59	356.138	.418	.	.893
Y6	110.49	356.400	.447	.	.893
Y7	110.28	374.036	-.039	.	.898
Y8	110.25	361.895	.302	.	.894
Y9	110.07	363.163	.243	.	.895
Y10	110.26	364.153	.194	.	.896
Y11	110.47	357.388	.463	.	.893
Y12	110.42	358.014	.410	.	.893
Y13	110.51	353.537	.554	.	.891
Y14	110.49	356.842	.404	.	.893
Y15	110.48	361.579	.292	.	.895
Y16	110.27	360.642	.344	.	.894
Y17	110.25	364.021	.245	.	.895
Y18	110.26	362.763	.241	.	.895
Y19	110.15	372.800	-.009	.	.899
Y20	110.56	353.743	.549	.	.891
Y21	110.39	355.103	.489	.	.892
Y22	110.22	355.857	.494	.	.892
Y23	110.08	366.919	.160	.	.896
Y24	110.29	358.167	.451	.	.893
Y25	110.45	356.145	.497	.	.892
Y26	110.41	358.096	.368	.	.894
Y27	110.38	351.984	.570	.	.891
Y28	110.23	368.326	.108	.	.897
Y29	110.14	366.455	.158	.	.896
Y30	110.44	352.564	.514	.	.892
Y31	110.67	363.298	.275	.	.895
Y32	110.26	361.331	.323	.	.894
Y33	110.24	363.510	.249	.	.895
Y34	110.17	370.456	.058	.	.897
Y35	110.46	353.956	.536	.	.892
Y36	110.68	353.042	.537	.	.891
Y37	110.55	356.608	.437	.	.893
Y38	110.58	357.130	.430	.	.893
Y39	110.08	366.625	.163	.	.896
Y40	110.35	359.705	.385	.	.893
Y41	110.48	352.821	.553	.	.891
Y42	110.26	356.574	.433	.	.893
Y43	110.46	355.304	.444	.	.893
Y44	110.45	348.987	.605	.	.890
Y45	110.22	357.267	.480	.	.892
Y46	110.22	366.215	.181	.	.896
Y47	110.34	360.038	.349	.	.894
Y48	110.52	356.842	.404	.	.893
Y49	110.69	354.322	.547	.	.891
Y50	110.61	357.734	.445	.	.893

RELIABILITAS

Motivasi Berprestasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.867	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.104	1.573	2.688	1.115	1.709	.079	50
Item Variances	.786	.458	1.095	.637	2.391	.019	50
Inter-Item Covariances	.086	-.369	.834	1.203	-2.260	.017	50
Inter-Item Correlations	.116	-.371	1.000	1.371	-2.698	.030	50

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.19	249.333	15.790	50

Kelelahan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.897	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.253	1.938	2.552	.615	1.317	.027	50
Item Variances	.914	.616	1.203	.587	1.953	.013	50
Inter-Item Covariances	.134	-.281	.861	1.142	-3.066	.022	50
Inter-Item Correlations	.148	-.321	.859	1.180	-2.676	.027	50

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.63	373.479	19.326	50

KORELASI

Motivasi Berprestasi Dengan Kelelahan Kerja

	MOTIVASI.BERPRESTASI	KELELAHAN.KERJA
MOTIVASI.BERPRESTASI	1.000	.782
KELELAHAN.KERJA	.782	1.000

Correlations

		MOTIVASI.BERPRESTASI	KELELAHAN.KERJA
MOTIVASI.BERPRESTASI	Pearson Correlation	1	.782(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	96	96
KELELAHAN.KERJA	Pearson Correlation	.782(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KELELAHAN.KERJA	MOTIVASI.BERPRESTASI
Pearson Correlation	KELELAHAN.KERJA	1.000	.782
	MOTIVASI.BERPRESTASI	.782	1.000
Sig. (1-tailed)	KELELAHAN.KERJA	.	.000
	MOTIVASI.BERPRESTASI	.000	.
N	KELELAHAN.KERJA	96	96
	MOTIVASI.BERPRESTASI	96	96

Identitas Diri

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN I

Bacalah dengan seksama setiap pernyataan. Respon anda yang pertama itulah yang terbaik. Jangan membuang waktu dengan mencoba memikirkan kembali jawaban atau respon anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima dan sangat bermanfaat bagi penelitian kami.

1. Berilah tanda (X) pada kolom sebelah kanan pernyataan dibawah ini dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Untuk jawaban **SANGAT SERING**

SR : Untuk jawaban **SERING**

JRG : Untuk jawaban **JARANG**

TP : Untuk jawaban **TIDAK PERNAH**

2. Jika saudara ingin mengubah jawaban yang sebelumnya dianggap keliru, saudara cukup dengan memberi lingkaran pada jawaban tersebut dan menggantinya dengan jawaban baru.

3. Mulailah dengan nomer yang pertama dan jangan ada yang terlewati.

Peneliti

OBAN
NIM : 03410067

INSTRUMENT I

KELELAHAN KERJA

NO	PERNYATAAN	TP	JRG	SR	SS
1	Kepala saya sering terasa sakit tanpa ada sebab yang jelas				
2	Seringkali saya merasa pusing saat menghadapi pekerjaan yang banyak				
3	Saat bekerja, saya tiba-tiba merasa sakit kepala				
4	Saat mengerjakan sesuatu, kadang-kadang saya merasa kepala saya berdenyut-denyut				
5	Saya sering merasa capek tanpa sebab yang jelas				
6	Seringkali saya merasa lelah meskipun melakukan pekerjaan yang sedikit				
7	Saat bekerja, kadang-kadang saya merasa lemas tanpa sebab				
8	Saya merasa kurang bersemangat dalam bekerja				
9	Seringkali disaat saya bekerja, saya merasa lelah yang amat sangat				
10	Meskipun pekerjaan saya tidak menuntut pekerjaan fisik yang cukup berat, saya tetap merasa cepat lelah				
11	Saya merasa seakan-akan tidak berdaya menghadapi pekerjaan saya				
12	Seringkali saya merasa tidak mampu berbuat apa-apa				
13	Saat saya menghadapi pekerjaan, seringkali saya merasa tidak tahu harus berbuat apa				
14	Menurut saya, kondisi saya saat ini mengalami penurunan yang cukup drastis tanpa tahu penyebabnya				
15	Seringkali saya merasa tidak tahu apa yang harus saya kerjakan				
16	Seakan-akan saya saya menjadi orang bodoh dalam menghadapi pekerjaan				
17	Akhir-akhir ini saya sering merasa bingung saat mengerjakan tugas				
18	Saat sedang mengerjakan pekerjaan, saya sering merasa buntu di tengah jalan				
19	Saat menerima instruksi dari atasan, saya sering memahaminya tidak sesuai dengan apa yang dimaksud				
20	Saya sering tidak memahami tugas apa yang akan saya kerjakan				
21	Seringkali saran yang saya berikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan orang lain				
22	Saya merasa sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang disebabkan kekurangpahaman saya				
23	Saya merasa tidak memiliki semangat dalam bekerja				
24	Seringkali saya merasa frustrasi dalam pekerjaan				
25	Saat bekerja, tiba-tiba saya sering merasa malas				
26	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang kurang memiliki semangat kerja yang tinggi				
27	Saya sering tidak mampu memahami perasaan orang lain				
28	Saat bekerja, saya tidak bisa membantu orang lain yang membutuhkan bantuan				
29	Saat orang lain membutuhkan pertolongan, seringkali saya bersikap pura-pura tidak tahu				
30	Menurut saya, saya kurang memiliki sikap empati terhadap orang lain				
31	Saya sering bersikap acuh tak acuh terhadap orang lain				
32	Saya kurang mampu memberikan perhatian terhadap teman-teman yang membutuhkan perhatian dari saya				
33	Seringkali saya bersikap sinis terhadap teman kerja saya				

34	Menurut saya, saya memiliki sikap tak acuh yang berlebihan terhadap lingkungan				
35	Akhir-akhir ini saya sering merasa mudah tersinggung				
36	Menurut saya, saya termasuk orang yang memiliki sensitifitas yang cukup tinggi				
37	Jika saya ditegur oleh atasan saya, saya akan langsung merasa tersinggung				
38	Saya tidak mampu menerima kritikan dari orang lain				
39	Saya sering merasa kecewa terhadap keadaan diri saya sendiri				
40	Seringkali saya merasa tidak puas terhadap kelebihan yang saya miliki				
41	Saat menurut orang lain saya termasuk orang yang sukses, tetapi menurut saya, saya masih belum sukses				
42	Saya tidak mampu mengembangkan potensi yang saya miliki dengan baik				
43	Pekerjaan di tempat ini menurut saya masih kurang menantang				
44	Saya sering merasa tidak puas dengan hasil kerja saya				
45	Menurut saya, hasil kerja saya tidak sesuai dengan yang diharapkan				
46	Seringkali saya berbuat sesuka hati saya terhadap pekerjaan saya				
47	Saya seringkali merasa hidup ini tidak adil				
48	Saya merasa diperlakukan berbeda dengan orang lain				
49	Menurut saya, saya telah ditakdirkan memiliki kondisi seperti saat sekarang ini dan selanjutnya				
50	Saya merasa tidak akan bisa merubah nasib saya menjadi lebih baik				

Identitas Diri

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN II

Bacalah dengan seksama setiap pernyataan. Respon anda yang pertama itulah yang terbaik. Jangan membuang waktu dengan mencoba memikirkan kembali jawaban atau respon anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima dan sangat bermanfaat bagi penelitian kami.

1. Berilah tanda (X) pada kolom sebelah kanan pernyataan dibawah ini dengan keterangan sebagai berikut :
SS : Bila saudara **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut
S : Bila saudara **SETUJU** dengan pernyataan tersebut
TS : Bila saudara **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
STS : Bila saudara **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
2. Jika saudara ingin mengubah jawaban yang sebelumnya dianggap keliru, saudara cukup dengan memberi lingkaran pada jawaban tersebut dan menggantinya dengan jawaban baru.
3. Mulailah dengan nomer yang pertama dan jangan ada yang terlewati.

Peneliti

O B A N
NIM : 03410067

INSTRUMENT II

MOTIVASI BERPRESTASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memahami kelebihan dalam pekerjaan saya				
2	Saya memahami kelemahan dalam pekerjaan saya				
3	Menurut saya, pekerjaan yang saya kerjakan selalu membutuhkan semangat yang tinggi				
4	Saya selalu mengetahui apa yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya				
5	Pada saat bekerja saya selalu mempersiapkan hal-hal yang akan dibutuhkan				
6	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang memahami tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan saya				
7	Sebelum bekerja, saya selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi				
8	Saya selalu siap menghadapi kondisi apapun dalam pekerjaan saya				
9	Saya selalu mempertimbangkan resiko yang akan saya alami dalam pekerjaan saya				
10	Menurut saya, saya telah siap menghadapi resiko apapun dalam pekerjaan saya				
11	Saya mampu mempertimbangkan antara keuntungan dan kerugian dalam pekerjaan yang saya kerjakan				
12	Saya tidak akan melakukan pekerjaan yang memiliki resiko lebih besar daripada keuntungannya				
13	Saya merasa sanggup bertanggung jawab atas kesuksesan pekerjaan saya				
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu				
15	Menurut saya, apapun yang terjadi pada pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya				
16	Setiap ada kesalahan dalam pekerjaan saya, saya selalu langsung memperbaiki kesalahan tersebut				
17	Saya selalu mampu mengontrol kondisi pekerjaan saya				
18	Saya merasa tidak pernah gagal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang saya kerjakan				
19	Setiap mengerjakan tugas, saya mengerjakannya dengan kedisiplinan yang tinggi				
20	Saya selalu menjaga profesionalitas saya dalam bekerja				
21	Saya tidak menyukai karyawan yang selalu mengulur-ulur waktu mengerjakan tugas				
22	Menurut saya, ketepatan waktu mengerjakan tugas merupakan keberhasilan dalam menjalankan tugas				
23	Saya tidak pernah melakukan kesalahan yang mengakibatkan kegagalan dalam pekerjaan saya				
24	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup tinggi				
25	Seringkali saya memberikan peluang terhadap teman kerja yang lain untuk berkompetisi secara sehat dalam pekerjaan				
26	Menurut saya, orang lain juga berhak terhadap tunjangan dan promosi jabatan				
27	Setiap saya mendapat pujian atau reward dari atasan, saya selalu melibatkan teman kerja yang lain agar dapat merasakannya juga				
28	Jika saya mencari cara-cara strategis dalam pekerjaan, maka saya akan				

	membicarakannya dengan teman-teman kerja saya				
29	Saya mampu menangkap pelajaran dari lingkungan sekitar				
30	Seringkali saya menjadikan lingkungan di sekitar saya menjadi guru bagi saya				
31	Saya selalu merespon dengan cepat jika ada stimulus dari orang lain mengenai pekerjaan saya				
32	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang cepat tanggap atas situasi di sekitar saya				
33	Saat bekerja, saya melakukannya dengan banyak cara				
34	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu mendapat pujian karena hasilnya sesuai sesuai dengan target				
35	Pada saat bekerja, saya tidak melakukannya secara statis				
36	Jika cara pertama tidak berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan saya, maka saya akan langsung menggunakan cara kedua				
37	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang tidak kaku dalam bekerja				
38	Saya selalu mengerjakan tugas-tugas saya dengan cara-cara yang sangat fleksibel				
39	Saya mampu memunculkan beragam ide dalam pekerjaan saya				
40	Setiap ditanya mengenai saran atas suatu pekerjaan, saya mampu memberikan saran yang memuaskan				
41	Saya selalu mampu memberikan solusi yang tepat atas persoalan dalam pekerjaan				
42	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang selalu memiliki ide-ide cemerlang				
43	Ide yang saya keluarkan selalu digunakan oleh orang lain				
44	Saya merasa tidak pernah kehabisan ide dalam kepala saya				
45	Saya mampu menanggapi situasi yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan cepat				
46	Setiap menghadapi kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, saya mampu mengatasinya dengan baik				
47	Menurut saya, saya termasuk karyawan yang cepat tanggap atas situasi pekerjaan				
48	Saya mampu bergerak cepat mengatasi kendala dalam pekerjaan				
49	Setiap menghadapi masalah dalam pekerjaan saya, saya tidak pernah merasa gagal				
50	Setiap melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya langsung memperbaiki kesalahan tersebut				