

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

## SKRIPSI

# **PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR PASAMAN BARAT**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

**Aulia Hidayat**  
**NIM : 11571104671**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SDM**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR PASAMAN BARAT**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**AULIA HIDAYAT**  
**NIM : 11571104671**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SDM  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

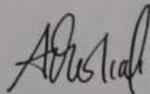
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AULIA HIDAYAT  
NIM : 11571104671  
KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR PADA BAGIAN PRODUKSI PASAMAN BARAT

DISETUJUI OLEH,

PEMBIMBING

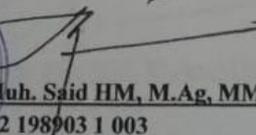


Ade Ria Nirmala, SE,MM  
NIK. 130 717 110

MENGETAHUI

DEKAN



  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI SI MANAJEMEN



Ainun Mardiah, SE, MM  
NIP.19781203 200604 001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

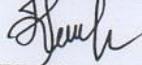
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AULIA HIDAYAT  
NIM : 11571104671  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA  
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR  
KABUPATEN PASAMAN BARAT  
HARI/TGL UJIAN : JUM'AT 15 NOVEMBER 2019

DISETUJUI OLEH

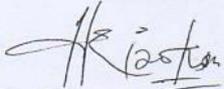
KETUA PENGUJI



HENNI INDRAYANI, SE, MM  
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I



Hi. HARIZA HASYIM, SE, M.SI  
NIP. 19760919 200901 2 003

PENGUJI II



MERI SANDORA, SE, MM  
NIP. 19790505 200710 2 001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR KABUPATEN PASAMAN BARAT**

**AULIA HIDAYAT**

Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasamana barat . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyaewanpada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 62 orang Karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat. Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat Secara simultan Stres Kerja dan Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat. Besar pengaruh stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa 54,6% kinerja perawat di pengaruhi oleh stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja dan sisanya sebesar 0,454 atau 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siaga Melayu Sejahtera Kota Pekanbaru”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

Kepada orang tua saya, “Ayah Anuardi” dan “Ibunda Arnida”. Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini. Maaf belum bisa jadi anak yang sukses dan membanggakan ibunda, maaf belum bisa jadi apa yang ingin ibunda cita-citakan, maaf pernah membuat deraian air mata keluar dari kedua bola mata yang tak tidur dimalam hari sewaktu ananda kecil hingga saat ini, maaf, maaf, maaf dan hanya kata maaf yang hanya bisa mewakili apa yang ada dalam dada ananda wahai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

ibunda tersayang dan mohon ampun kepada Allah Azzawajala. Adik Saya Afrida Rini, terima kasih atas dukungan dan do'anya selama ini.

2 Bapak Prof. Dr. K. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

3 Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4 Ibu Ainun Madhiah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Ade Ria Nirmala, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

6 Ibu Zulhaida, SE, MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7 Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

8 Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Priska Okta Anugrah, aji Yang selalu mensupport penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Mega Sasmita sebagai teman terimakasih atas semua pelajaran berharga yang tak akan terlupakan, semoga silaturahmi ini tetap terjalin layak seorang teman biasa.
11. Terimakasih kepada kakek saya Damir yang menjadi penyemangat agar cepat menyelesaikan perkuliahan ini
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 5 Agustus 2019

Penulis

**Aulia Hidayat**  
NIM : 11571104671

## DAFTAR ISI

Halalaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.5 Rencana Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Kinerja Karyawan .....	13
2.2.1. Defenisi Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
2.2.3. Indikator Kinerja .....	17
2.3 Stres Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-faktor penyebab stres.....	19
2.3.3 Indikator stres kerja.....	20
2.3.4 Cara mengelola stres kerja .....	21
2.3.5 Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja.....	23
2.4 Pengalaman Kerja .....	24
2.4.1 Pengertian Pengalaamn Kerja .....	24
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	26

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.3	Cara Memperoleh Pengalaman Kerja .....	27
2.4.4	Indikator Pengalaman Kerja.....	28
2.4.5	Manfaat Pengalaman Kerja.....	28
2.4.6	Pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja.....	29
2.5	Semangat Kerja .....	30
2.5.1	Pengertian Semangat kerja.....	30
2.5.2	Aspek-aspek Semangat Kerja .....	31
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	33
2.5.4	Arti Penting Semangat Kerja .....	34
2.5.5	Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	35
2.5.6	Indikator Semangat Kerja .....	40
2.5.7	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja.....	41
2.6	Pengaruh Stres Kerja Pengalaaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.7	Pandangan islam tentang stres kerja, pengalaman kerja serta.....	42
2.7.1	Kinerja.....	42
2.7.2	Stres kerja.....	44
2.7.4	Semangat kerja dalam padangan islam .....	46
2.8	Penelitian Terdahulu .....	47
2.9	Variabel Penelitian .....	48
2.9.1	Variabel Bebas .....	48
2.9.2	Variabel Terikat .....	49
2.10	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	49
2.11	Hipotesis.....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>53</b>
3.1.	Lokasi Penelitian.....	53
3.2.	Jenis dan Sumber Data.....	53
3.3.	Populasi dan Sampel .....	53
3.3.1	Populasi .....	53
3.3.2	Sampel.....	54
3.4.	Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5	Skala pengukuran .....	55
3.6	Uji kualitas data .....	55

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

3.6.1 Uji Validitas .....	56
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	56
3.7 Teknik Analisis Data .....	57
3.7.1 Metode analisis Deskriptif .....	57
3.7.2 Metode Analisis Kuantitatif .....	57
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	58
3.8.1 Uji Normalitas .....	58
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	58
3.8.3 Uji Autokorelasi .....	59
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas .....	59
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
3.10 Pengujian Hipotesis .....	61
3.10.1. Uji t .....	61
3.10.2 Uji F .....	62
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ atau Adj $R^2$ .....	62

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah dan Profil PTPN VI Kebun Ophir .....	64
4.2 Visi dan Misi PTP N VI Unit Usaha Ophir .....	67
4.2.1 Visi PTP N VI Unit Usaha Ophir .....	67
4.2.2 Misi PTP N VI Unit Usaha Ophir .....	67
4.3 Tata Nilai Perusahaan .....	68
4.4 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Pengolahan Asisten Pengolahan .....	68
4.5 Struktur Perusahaan .....	71

#### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	73
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
5.1.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	76
5.2 Deskriptif Variabel .....	76
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja .....	77
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Stres Kerja .....	78

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

5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja.....	79
5.2.4 Analisa Deskriptif Variabel Semangat kerja.....	81
5.3 Uji Kualitas Data.....	82
5.3.1 Uji Validitas .....	82
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	84
5.4.1 Uji Normalitas.....	84
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	85
5.4.3 Uji Autokorelasi.....	86
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	87
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
5.6 Uji Hipotesis .....	90
5.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	90
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	92
5.6.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93
5.7 Pembahasan.....	95
5.7.1 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja .....	95
5.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja .....	96
5.7.3 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja .....	97
5.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja.....	97

## **BAB VI KESIMPULANDANSARAN**

6.1 Kesimpulan .....	99
6.2 Saran.....	100

## **DAFTAR PUSTAKA .....**

## **LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi di PT. Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaaman Barat....	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat .....	4
Tabel 1.3 Data Daftar Pengalaman Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Perkebunan Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.	5
Tabel 1.4 Data Produksi Minyak Sawit PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat .....	7
Tabel 2.1 Ringakasan Penelitian Tahun Terdahulu Yang Relevan .....	48
Tabel 2.2 Defenisis Konsep Operasional Variabel .....	50
Tabel 5.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi .....	76
Tabel 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 5.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	77
Tabel 5.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Jabatan .....	78
Tabel 5.5 Rekaputilasi Tanggapan Responden Variabel Knerja .....	80
Tabel 5.6 Rekaputilasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja.....	81
Tabel 5.7 Rekaputilasi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja.....	82
Tabel 5.8 Rekaputilasi Tanggapan Responden Variabel Semangat Kerja	84
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas .....	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Realibilitas .....	87
Tabel 5.11 Hasil Uji Multukolinearitas .....	90
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	91
Tabel 5.13 Hasil Anallisa Regresi Berganda .....	94
Tabel 5.14 Hasil T hitung.....	96
Tabel 5.15 Hasil F hitung.....	98
Tabel 5.16 Koefesien Determinasi .....	100

## DAFTAR GAMBAR

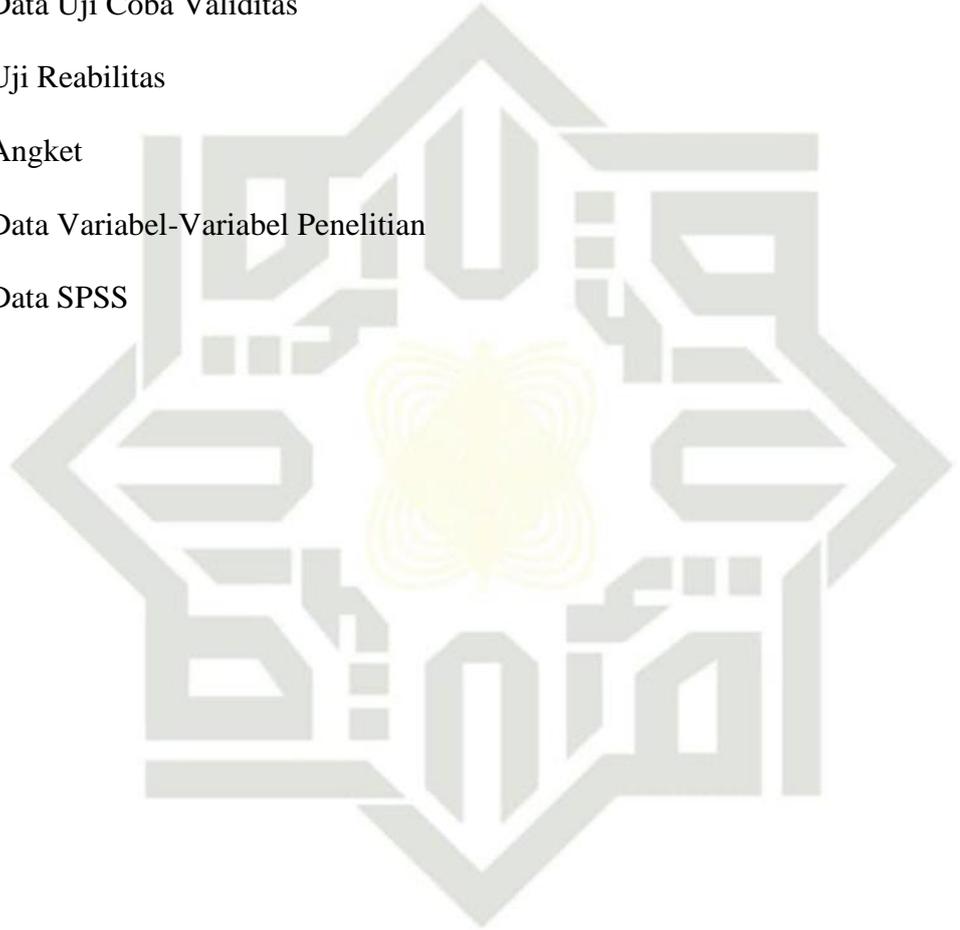
	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Stres Kerja Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	73
Gambar 5.1 Pie Chart Rekaputilasi Tanggapan Responden Kinerja.....	80
Gambar 5.2 Pie Chart Rekaputilasi Tanggapan Responden Stres Kerja .....	82
Gambar 5.3 Pie Chart Rekaputilasi Tanggapan Responden Pengalaman Kerja .....	83
Gambar 5.4 Pie Chart Rekaputilasi Tanggapan Responden Semangat Kerja .....	85
Gambar 5.5 Uji Normalitas Garis Plot.....	89
Gambar 5.6 Uji Heteroskedastisitas .....	93

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Uji Coba Angket
- Lampiran 2. Data Uji Coba Validitas
- Lampiran 3. Uji Reabilitas
- Lampiran 4. Angket
- Lampiran 5. Data Variabel-Variabel Penelitian
- Lampiran 6. Data SPSS



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyak tekanan yang harus di hadapi individu dalam dunia kerja. Tekanan kerja tersebut berasal dari pekerjaan yang berat, yang dipercayakan pimpinannya, mudah menimbulkan efek stres, serta dipengaruhi pula akan kurangnya atau belum adanya pengalaman kerja.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal, jika dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stresnya maka akan mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri, begitu pula yang saya temukan disebuah perusahaan pada bagian Produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat ini, yang mana tuntutan kerja di perusahaan ini sangat tinggi meminta keprofesional seorang karyawan agar menghasilkan kinerja yang selalu baik dan menyelesaikan proses produksi yang maksimal untuk mendapatkan hasil dan target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

Dari hasil pengamatan penulis berdasarkan kenyataan yang terjadi di perusahaan ini serta lokasi tempat tinggal penulis yang berada disekitar perusahaan dan didukung penulis yang sering berkomunikasi dengan karyawan



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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau  
 Steve Isamiah University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

sekitar, dari hal tersebut penulis menemukan sebuah peristiwa dimana salah seorang karyawan mengundurkan diri karena tingginya beban dan tekanan yang diberikan oleh atasan berupa bentuk pekerjaan yang mungkin bagi karyawan sangat membebani dan tidak menemukan alternatif atau solusi yang baik selain mengundurkan diri

Begitupula dengan pengalaman kerja sangat menunjang seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi dengan baik atau tidak. Oleh sebab itu penulis memperhatikan keseharian karyawan yang belum memiliki pengalaman bekerja yang begitu lama, yang menghasilkan kinerja yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti mensortir buah yang akan diolah, baik itu buah yang kurang masak atau pun buah yang terlalu masak, yang berpengaruh pada tingkat produksi minyak yang dihasilkan setelah diolah.

Dari hal tersebut membuktikan bahwa pengalaman kerja bagi seorang karyawan sangatlah penting untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidaknya yang nanti akan terlihat pada hasil produksi pada akhir tahun, memenuhi target atau tidak, ini semua dipengaruhi oleh pengalaman pekerjaan karyawan dalam mengoperasikan mesin pengolah buah yang akan menghasilkan minyak mentah yang akan dikirim berdasarkan jumlah permintaan yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan, serta cepat memperbaiki kesalahan tersebut dengan waktu yang singkat, dan merubahnya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

menjadi peluang yang akan memberikan kinerja yang lebih baik (Mangkunegara; 2010; 127)..

Stres kerja dan pengalaman kerja sangat menunjang seorang karyawan untuk menentukan baik atau tidak kinerja yang dihasilkannya. Selain itu semangat kerja juga sangat memengaruhi kualitas kerja seorang ceria atau tertekannya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terlihat bahwa jika seorang karyawan dalam melakukan proses produksi kurang semangat dan berenergi, maka karyawan tersebut dari mulai datang untuk bekerja akan terlambat bahkan alfa atau tidak hadir, yang mengakibatkan terhambat dan kurang maksimalnya tenaga atau kinerja yang dihasilkan dibagian produksi.

Pada tahun 2014 – 2018 PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat memiliki catatan karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada Bagian Produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat Pada Tahun 2014- 2018**

Tahun	Produksi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
2014	65	65 orang	-	65 orang
2015	61	61 orang	-	63 orang
2016	55	55 orang	-	60 orang
2017	60	60 orang	-	60 orang
2018	62	62 orang	-	62 orang

Sumber : PT.Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat

Dari data Tabel 1.1 diatas jumlah karyawan yang mengalami penurunan secara signifikan terjadi pada karyawan bagian produksi. Pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 65 orang mengalami penurunan pada tahun 2015 sebanyak 4 orang menjadi 61 orang. Pada tahun 2016 jumlah karyawan menjadi 55 orang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

mengalami penurunan sebanyak 6 orang sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan bertambah 4 orang, sehingga berjumlah 60 orang, pada tahun 2018 jumlah karyawan bertambah 2 orang menjadi 62 orang.

Salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan jumlah karyawan bagian produksi di PT.Perkebunana Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat dari tahun ketahun mengalami penurunan. Contohnya adalah sift malam, serta kelebihan kapasitas kerja atau dikenal dengan istilah *over lead* yang sangat mempengaruhi karyawan terutama yang mendekati masa pensiun. Dengan adanya faktor faktor tersebut menyebabkan karyawan bagian produksi bisa mengalami stres kerja.

**Tabel 1.2 Tingkat Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Oleh PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat**

Tahun	Karyawan	Jumlah				Penilaian Kinerja					
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik					
2014	65	36	55,3 %	15	23,7 %	14	21%	-	-	-	-
2015	61	30	49%	31	51%	-	-	-	-	-	-
2016	55	31	56%	20	36%	4	8%	-	-	-	-
2017	60	33	55%	27	45%	-	-	-	-	-	-
2018	62	35	56,4%	27	43,6%	-	-	-	-	-	-

Sumber : PT Perkebunana Nusantara VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas maka dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada bagian produksi dari tahun 2014 - 2018 di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat mengalami penurunan pada tahun 2014 sebanya 21% karyawan yang memiliki kinerja cukup dan pada tahun 2015 penilaiannya yang rata-ratanya baik sedangkan pada tahun 2016 memilik 8%

penilaian kinerja yang cukup sedangkan pada tahun 2017 dan 2018 tidak ada memiliki catatan penilaian yang cukup atau tidak baik.

PT.Perkebunana Nusantra VI Unit Usaha Ophit Kabupaten Pasaman Barat memiliki standar kerja yang baik setiap karyawan harus memiliki pengalaman kerja. Berikut ini data pengalaman kerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat

**Tabel 1.3 Daftar Data Pengalaman Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT.Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat**

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 tahun	1-2 tahun	2-3 tahun	3-4 tahun	5 tahun keatas
1	Kepala Pabrik	-	-	-	-	1
2	Karyawan Biasa	5	8	9	13	26
Jumlah		5	8	9	13	27
Jumlah Keseluruhan		62				

Sumber : PT P N VI (Persero) Unit Usaha Ophir Pasaman Barat

Dari Tabel 1.3 diatas dapat kita lihat bahwa lamanya bekerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat, masih banyak yang berada dibawah satu tahun dengan jumlah 5 orang, sedangkan yang berada diatas 1-2 tahun juga memiliki jumlah yang lebih banyak, yaitu sebanyak 8 orang dengan banyaknya karyawan yang memiliki pengalaman minim tentunya menghambat laju produksi dan terhambatnya tujuan organisasi, karena landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja dengan banyaknya karyawan yang memiliki pengalaman minim maka akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang karyawan tersebut dapatkan. Kinerja diharapkan bisa menghasilkan mutu pekerjaan lebih baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar

Dengan minimnya tingkat pengalaman kerja tentunya mengambat kinerja suatu organisasi sehingga mengakibatkan beban yang berlebihan atau dikenal dengan istilah *over load*, karena banyak karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja, sehingga tidak selesainya pekerjaan dengan baik.

Adapun jumlah Tandan buah sawit (TBS) yang tidak terolah atau merupakan bentuk beban kerja yang berlebihan bagi karyawan, hal tersebut bisa kita lihat pada hasil TBS tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Data Jumlah Produksi Di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat**

Tahun	Target Produksi Minyak(TOxN)	Realisasi produksi Minyak (TON)	Persentasi
2014	240.222.900	223.555.730	93,61%
2015	244.000.000	230.351.200	94,40%
2016	245.234.100	229.446.300	93,57%
2017	247.245.300	230.550.500	93,47%
2018	240.244.000	220.315.500	91,70%

Sumber : PT.P N VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 diatas menggambar 5 tahun berturut-turut perusahaan tidak bisa mencapai target dan memenuhi permintaan atau keinginan yang telah ditetapkan maka akan berpengaruh pada tingkat tingginya tekanan yang dialami karyawan yang berdampak pada penambahan jam kerja pada karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hal ini ditunjukkan karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, semangat kerja yang kurang dari yang kurang baik dari biasa sehingga berakibat kurang kondusif dan adanya tekanan pada saat menyelesaikan pekerjaan

Dengan alasan diatas penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA OPHIR KABUPATEN PASAMAN BARAT**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang di tentukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantra VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4. Apakah stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PTP N VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

### 1.4 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di dunia kerja yang sesungguhnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Bagi PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia secara lebih baik.
3. Bagi universitas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Khususnya untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan variabel yang berbeda atau lokasi yang berbeda.

**1.5 Rencana Sistematika Penulisan**

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini merupakan tinjauan pustaka yang berisi uraian mengenai landasan-landasan teori yang relevan dan materi penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data. Populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Berisi gambaran umum tentang objek penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, yang berisikan tentang deskripsi objek penelitian serta analisis data.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari seluruh penelitian, dan saran-saran/masukan-masukan yang berguna di masa yang akan datang.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, **(Edison, Anwar, Komariyah; 2016; 10)**.

Suparno Eko Widodo berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur pegawai atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

bergantung pada pegawai atau karyawan di dalam organisasi tersebut (**Suparno Eko Widodo; 2015; 4**).

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Data karyawan

Menyediakan data karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.

b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

d. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layaknya kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

e. Kedisiplinan dan aturan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

## f. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai.

## g. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai. Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

## h. Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

## i. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi (Edison, Anwar, Komariyah; 2016; 10).

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (**amstrong dan baron dalam wibowo;2010;7**)

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (**Mangkunegara; 2010; 68**).

Cardy mengatakan, *performance management is process of defining, measuring, appraising, proding feedback on, and improving performance*. Dari pengertian ini dapat di uraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan dengan cara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar kompetensi yang disetujui bersama (**Cardy dalam James dan nelson, 20013; 195**).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yan diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (**Noor; 2013: 270**)

kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientied yang dihasilkan selama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta Milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

suatu periode waktu. Secara tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi; 2017; 176).

dari penjelasan teori diatas bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang individu atau kerja sama kelompok yang didasari tujuan yang telah disepakati bersama, dengan cara menyelesaikan pekerjaan masing-masing berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah dipercayakan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang dan prospektif atau harapan kedepan dari pada retrospektif atau melihat kebelakang (wibowo;2010;102).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman sikap dan kepribadian karyawan. Input mengacu pada intruksi yang memberi tahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan.

Sedangkan output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi karyawan diterima selama bekerja.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1 Faktor individual, yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2 Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- 3 Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. (Simamora; 2009; 339)

Sedangkan menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson terdapat tujuh indikator kinerja

1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Tujuan merupakan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standard, kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standard yang ditentukan atau yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan.
- 3 Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuann kinerja, dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan
- 4 Alat atau sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifikasi tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5 Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6) Motif, adalah alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk memperlihatkan hasil pekerjaannya (Wibowo;2010;102).

### 2.3. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator, yaitu :

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan taanggung jawab karyawan terhadap kantor (**Robbins; 2009; 260**).

## 2.3 Stres Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwany (**Fahmi; 2017; 214**).

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja lebih banyak (**Wibowo; 2016; 53**)

Beehr dan Newman (1978) mendefenisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum stres didefenisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (**suparmo; 2018; 2**).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, kondisi berpikir,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (**zainal, ramly, mutis; 2015; 724**)

Berdasarkan jenisnya stres terbagi 2 (**Suparmo; 2018; 2**)

#### 1. *Acute stres*

Terjadi karena tekanan/beban yang melampaui batas ketahanan diri pribadi, sering diartikan salah sebagai bentuk stres karena salah mengambil sikap. *Acute stres* bisa terjadi misalnya ketika berlari jarak jauh atau mengikuti latihan jasmani berat, kehabisan daya tahan. Tergantung diri masing-masing, ada yang terimbas *acute stres* ketika sedang ikut *roller coaster* yang memicu habis keluarnya adrenalin, namun bagi banyak orang yang sudah mengantisipasi ancaman “kengerian” malahan merasakan dalam bantingan dari atas dan belokan yang tajam dalam kecepatan tinggi sebagai kenikmatan tersendiri”. *Acute stres* hanya berlangsung singkat, sehingga biasanya tidak merugikan tubuh kita.

#### 2. *Chronic Stres*

*Cronic stres* memiliki dampak jika terjadi cukup lama, yang dapat mengancam kesehatan tubuh. *Chronic stres* dapat mengakibatkan seseorang kehilangan memori (ingatan masa lampau), pengenalan kembali atas benda, tempat, orang, dan hal-hal lainnya. Peristiwa tersebut dikenal dengan istilah *spatial recognition*

### 2.3.2 Faktor-faktor penyebab stres

Stres yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya yaitu : (**fahmi; 201; 216**).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor)

Contohnya ketika dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi diri sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolaknya. Ini kita sebut stres disebabkan karena faktor internal

1. Stres karena tekana dari luar (*External factor*)

Contoh untuk faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja.

### 2.3.3 Indikator stres kerja

Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi tidak percaya diri. Merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegasang emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Sebagai adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka (**Rivai dan Dedi Mulyadi ; 2010; 308**).

Ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu (**Munandar; 2009; 71**) :

1. Beban kerja
2. Tuntutan atau tekanan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat inter personal
- 5.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 2.3.4 Cara mengelola stres kerja

Ada tiga macam program penanggulangan stres kerja yang sering digunakan ialah klinis, keorganisasian, dan penanggulanga secara individu.

#### a. Program klinis

Ini program penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional.

Beberapa unsur dari program tersebut mencakup;

1. Diagnosis. Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
2. Pengobatan. Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak mampu menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli dilingkungan tersebut.
3. Penyaringan. Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
4. Pencegahan. Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menaggulangi stres.

Program klinis harus ditanggulangi oleh orang yang berkewenangan dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Program keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis. Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit. Atau oleh perubahan penagguhan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stres. Termasuk daftar program mengembangkan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

c. Penanggulangan secara mandiri

1. Tenang, ambil napas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
2. Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahan, apa yang membuat diri resah.
3. Terapi, ikutilah kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenis.
4. Hadapilah sebaiknya hadapi dan selsesaikan agar tidak mengganggu lagi.
5. Atur jadwal, buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu dan tentuka mana yang ditunda. Perkecil peluang untuk timbulnya stres dengan menyibukan diri sendiri.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

6. Diskusi, diskusikan masalah yang menyebabkan timbulnya stres dengan atasan atau psikolog.
7. Curhat, ceritakan masalah yang dihadapi pada keluarga atau pasangan.
8. Buat keseimbangan, stres muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga akan membuat kembali segar.
9. Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami. Di tempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu rutinitas sehingga peluang stres akan makin kecil.
10. Selain itu dapat pula diatasi dengan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri atau kekuatan yang datang dari dalam diri, berupa ; keberanian menerima cobaan dengan berdoa, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan **(Zainal, Ramly, Mutis; 2015; 724).**

### 2.3.5 Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan, Bila stres terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

Hal ini berpengaruh kepada karyawan yang menyebabkan hilangnya kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat lebih ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol karena karyawan menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, atau keluar maupun melarikan diri dari pekerjaannya, dan mungkin dapat di berhentikan dari pekerjaannya.

Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja karyawan banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam menghadapi situasi stres. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap karyawan yang meningkat semangatnya, bahkan tidak menutup kemungkinan justru sebaliknya, yaitu menurun semangat kerjanya, sehingga kinerja juga menurun. Ada karyawan yang mampu menghadapi stres sehingga stres bukan dianggap sebagai hambatan, tetapi tantangan, tetapi ada pula sebagai karyawan yang kurang mampu menghadapi situasi stres. (Wahjono;2010;93)

## 2.4 Pengalaman Kerja

### 2.4.1 Pengertian Pengalaamn Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Muhibbang; 2014;176).

Pengalaman dalam suatu kegiatan sangat diperlukan, karena *expreince is the best teascher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah seseorang belajar dari pengalaman yang penuh dialaminya (Handoko;2014;24).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang akan dijalankan karena sudah memiliki pengalaman sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh pegawai yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing.

Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja pada suatu bidang yang sejenis yang pada akhirnya yang akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja yang diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman pekerjaan seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam

melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”

#### 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

##### 1. Lama waktu (masa bekerja)

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan dari uraian diatas dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerkannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang dan dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja (Muhibbang; 2014;137).

#### 2.4.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalam cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Salah seorang penulis menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi penataran, pergaulan, dan pengamatan (Syukri;2014;83).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut forester ada 3 indikator pengalaman kerja yaitu :

##### 1. Lama waktu (masa bekerja)

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuna merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuna juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

##### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Fostere; 2012; 43)

#### 2.4.4 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelekasan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman karyawan bekerja maka semakin mudah menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dimilikinya dan semakin kurang pengalam kerja seorang karyawan maka akan mempengaruhi lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan.

#### 2.4.5 Pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja

Pengalaman kerja sangat berperan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat dari Robinns dan Timoth menyatakan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerjanya (**Robinns dan timoth; 2010;213.**

Setiap faktor ini pasti memberi pengaruh, walaupun ada yang dominan dan tidak, pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam mengatasi suatu masalah dan kendala-kendala dalam menyelesaikan tugas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.5 Semangat Kerja

### 2.5.1 Pengertian Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah organisasi (Nitisemito; 2010; 56).

Semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi (Seroka dalam Ngambi; 2011;87)

Sedangkan menurut pendapat yang lain semangat kerja adalah sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang lebih baik bila semangat kerja itu menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Siswanto;2011;35).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.(netisemito 1996 dalam, nadjamudin; 2010; 23).

Sedangkan menurut pendapat yang lain semangat kerja adalah sikap mental dan individu-individu dan kelompok, semangat kerja tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dan mengarah kepada pekerjaan. Semangat kerja muncul dari kepuasan diri para pekerja didalam menjalankan pekerjaan dan hubungan-hubungan mereka dengan perusahaan (Knowles; 1991; 207, dalam Nadjamudin; 2010; 23).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Menurut Moekijat semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat dalam Jochan Hasdiabsar; 2011; 201).

Sedangkan (Hasibuan ;2009 ;113) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal

Sedang menurut para ahli yang lainnya semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak lebih baik (Hasley 2003; 305, dalam Nadjamudin; 2010; 23)

Jadi dapat disimpulkan semangat kerja adalah sikap dengan penuh energi yang baik dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah dipercayakan, dengan bukti bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan yang di usahakan diiringi hasil yang sangat maksimal dan kepuasan yang tinggi.

### 2.5.2 Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena didalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja.

Menurut Nitisumito, faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah(Nitisemito; 20016; 126).

#### 1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya.

Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi

meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

## 2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

## 3. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

## 4. Kedisiplinan

Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Sedangkan menurut pendapat Benge mengemukakan terdapat tiga aspek semangat (moral) kerja, yaitu (**Benge dalam Jochan Hasdiabsar; 2011; 164**):

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

### 1. Aspek sikap terhadap pekerjaan

Merupakan sikap pekerja secara umum terhadap aspek-aspek yang meliputi jenis pekerjaan, kemampuan untuk pekerjaan, suasana lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sekerja, serta sikap terhadap imbalan yang diterima.

### 2. Aspek sikap terhadap atasan

Sikap terhadap atasan dapat dipengaruhi oleh bagaimana perlakuan atasan terhadap karyawan, cara menangani keluhan pekerja, cara penyampaian informasi, perancangan tugas, tindakan, pendisiplinan pekerja, dan bagaimana pandangan pekerja terhadap kemampuan atasannya dalam melaksanakan tugas.

### 3. Aspek sikap terhadap perusahaan

Sikap terhadap perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan pekerja, perbandingan dengan perusahaan lain, citra perusahaan, semangat kelompok dengan pihak atasan.

## 2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nurmansyah menyebutkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya adalah:

- a. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (*overlap*)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b. Desain pekerjaan kurang menarik
- c. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan
- d. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir
- e. Kurangnya kemampuan pimpinan
- f. Kurangnya kualitas manajemen
- g. Pengaturan waktu kerja yang kaku (Nurmansyah ;2011; 154)

#### 2.5.4 Arti Penting Semangat Kerja

Berikut ini adalah beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi adalah antara lain (Tohardi;20014;425-426) :

Dengan adanya semangat kerja dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

1. Dengan semangat yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya akan kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekankan angka perpindahan tenaga kerja.

4. Dengan semangat kerja yang tinggi, juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan lebih hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diperusahaan atau organisasi tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian semangat kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Jadi seorang pemimpin perusahaan atau organisasi harus selalu memperhatikan semangat kerja karyawannya supaya dalam melaksanakan pekerjaannya tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

#### 2.5.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik yang bersifat material dan non material yaitu (**Hasibuan;2009;113**) :

1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan, karena karyawan telah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut, pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

kerja karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin salah satu cara ini adalah cara yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan, misalnya dengan cara berekreasi dan berpiknik secara bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Seorang karyawan akan merasa bahwa harga dirinya diperhatikan dan perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar, jika dia diajak berunding dalam memecahkan persoalan dalam perusahaan.

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka sesuai dengan posisi dan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan akan kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja akan menurun.

6. Berikan kesempatan mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan oleh mereka dan kenyatannya perusahaan mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan, yakni dengan cara membagikan laba atau untung perusahaan atau membagikan bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan bagi yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong untuk meningkatkan semangat kerjanya.

9. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan atau organisasi hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan.

Sedangkan Menurut pendapat yang lain ada beberapa cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian cukup adalah sangat relative sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.

## 2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohaniah karyawan dengan membangun tempat ibadah.

## 3. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana hati

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

## 4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, berupa surat penghargaan, maupun bentuk materi bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

## 5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

penempatan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.

6. Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk dapat maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi, yang dapat berupa pengakuan, hadiah kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Salah satu cara menimbulkan sikap loyalitas para karyawan terhadap perusahaan adalah dengan memberikan gaji yang cukup dan memenuhi kebutuhan rohani mereka.

8. Sese kali para karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

9. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesenangan, dan prestasi kerja mereka.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 10. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan kegiatan rekreasi, cafetarian, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, toilet yang bersih, dan pendidikan untuk anak (Siagian ;2010 ;114).

### 2.5.6 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut yaitu(Mondy(2008 purwanto dalam yessi erniza2014):

#### 1. Loyalitas yang tinggi

setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan

#### 2. Disiplin kerja

sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi

#### 3. Komitmen

Ikatan Psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan mengerahkan seluruh daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 4. Rasa Kekeluargaan

Sebuah rasa yang diciptakan oleh seorang karyawan atau kelompok guna untuk mempererat hubungan antar keduanya, maupun perkelompok agar timbul rasa kasih sayang dan persaudaraan dalam menyelesaikan dan mencapai tujuan bersama

## 5. Kesanggupan bekerjasama

Sikap atau perilaku yang mencerminkan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayakan secara kelompok dengan kinerja tim antara satu individu dengan individu sehingga terbentuklah kesanggupan atas pekerjaan yang telah dipercayakan.

**2.5.7 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan (Robbins; 2010; 166).

**2.6 Pengaruh Stres Kerja Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh pengalaman kerja, semangat kerja serta stres kerja dengan kinerja pada karyawan bisa diawali dengan memperhatikan gejala fisik dan lama waktu bekerja pada karyawan, gejala tingkah laku yang menyebabkan perubahan tingkah laku dalam bekerja serta tingkat pengendalian amarah akibat stres yang diderita berpengaruh seimbang dengan pengalaman dan usia karyawan yang menunjukkan semakin berpengalaman dan memiliki usia yang matang seseorang semakin baik

dalam mengontrol stres diikuti dengan pengalaman yang baik pula serta bersemangat dalam mencapai target sehingga menghasilkan sebuah mutu dari pekerjaan yang diselesaikannya dengan hasil kinerja yang baik (Sunyoto;2012; 217).

## 2.7 Pandangan islam tentang stres kerja, pengalaman kerja serta semangat kerja serta kinerja

### 2.7.1 Kinerja

Islam memiliki pokok yang menjadi prinsip bagi keberhasilan kerja itu sendiri dengan enam landasan sebagai metodologi kerja (Najmudin; 211;2013) :

1. Niat ikhlas, menurut islam, aktifitas seseorang dinilai menurut niatnya. Jika tidak memiliki niat yang ikhlas dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa nilai pekerjaannya masih belum sempurna. Ikhlas dalam bekerja artinya bekerja sesuai petunjuk yang ada, mengikuti aturan yang ditetapkan dalam kontrak kerja atau perintah kerja yang diberikan. Apabila seseorang bekerja sendiri tanpa ada kesepakatan dengan perusahaan, atau bekerja diluar perintah, maka kerja belum dilakukan dengan ikhlas sebab maksud ikhlas adalah kerja yang dapat dianalisa bukan pekerjaan fiktif, separuh hati, sembarangan dan tidak serius.
2. Tha'at setiap perusahaan pasti memiliki cita-cita yang harus dicapai dan menjadi target perusahaan. Maka sebuah lembaga atau tempat kerja seharusnya memiliki perkiraan waktu dan masa yang dibutuhkan untuk mencapai target tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Tertib, sikap bolos, menyimpang dari jam kerja yang telah ditetapkan atau membuang waktunya untuk keperluan lain, maka dianggap seseorang itu tidak tertib dan melenceng dari metode islami.
4. Istitha'ah, seorang pemimpin harus memiliki catatan tentang istitha'ah atau kemampuan, dan keilmuan orang yang akan diserahkan tugas, supaya dapat dikerjakan secara maksimal dan membuahkan hasil. Pekerjaan memang sudah ditetapkan jauh sebelum perusahaan berdirinya. Karena direkrutlah orang-orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan.
5. Qonaah adalah keahlian menggunakan alat yang diberikan kepadanya melampaui atau paling tidak sesuai dengan target perusahaan sesuai daya mampu alat tersebut. Namun apabila seseorang merasa tidak mampu menjalankan kerja sementara sarana dan fasilitas tetap tersedia dengan baik maka menurut islam itu bukanlah pribadi seorang muslim yang qana'ah. Kebahagiaan sejati dalam bekerja pada saat seorang muslim memiliki sifat qana'ah sehingga dengan sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ia dapat bekerja efektif dan efisien tanpa mengurangi suasana hatinya yang gembira dalam menjalankan amanah dari perusahaannya.
6. Jama'ah metodologi kerja islam yang tidak pernah hilang adalah bekerja secara jama'ah. Sebab keberkahan itu adanya pada kekompakan jamaah dalam arti menjalin sistem yang rapi. Bukan bekerja bersama akan tetapi tidak melahirkan sistem solid. Keberkahan yang ada dalam satu jama'ah

tergambar pada sikap rasa kasih sayang yang tinggi, dan saling tolong menolong dalam komunitas kelompoknya. Sehingga dengan demikian, sebuah perusahaan dapat mencapai suatu kemajuan yang maksimal.

### 2.7.2 Stres kerja

Allah mengarahkan hambahnya dalam hal ini dengan firman-Nya “ hanya kepada robbmu lah hendaknya kamu berharap” dialah yang maha kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan optimisme kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengarah kepada keputusan

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّبُوا مِنْ يُوْسُفَ وَاٰخِيهِ وَلَا تَيْسَبُوا مِنْ رُوْحِ اللّٰهِ ۗ اِنَّهٗ لَا يَبۡيۡسُ مِنْ رُوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوۡمُ الْكَٰفِرُوْنَ

Artinya : Hai anak-anakku, pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir"(QS. Yusuf; 87)

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَىٰ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا

Artinya :Dan apabila kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah Dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa (QS. Al-Isra ; 83).

Dua ayat ini sebagai pondasi bagi setiap muslim dalam menghadapi berbagai masalah yang ada dalam kehidupan baik itu dalam keluarga atau pun dalam dunia kerja sekali pun, itu masalah besar maupun kecil yang menimbulkan efek stres berupa putus asa atau ingin menyerah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Ingatlah sesungguhnya Allah menjadikan masalah yang ada itu sebagai sebuah pelajaran dan ujian agar seorang hamba yang diperhatikannya bisa naik tingkatan derajatnya dan mendapatkan tempahan yang baik .

### 2.1.7.3 Pengalaman kerja

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ

Artinya : Dan guruh itu bertasbih dengan memuji Allah, (demikian pula) para malaikat Karena takut kepada-Nya, dan Allah melepaskan halilintar, lalu menimpakannya kepada siapa yang dia kehendaki, dan mereka berbantah-bantahan tentang Allah, dan Dia-lah Tuhan yang Maha keras siksa-Nya(QS. Ar-Ra'd :13)

Maksud dalam ayat tersebut adalah Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu kinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat di raih dengan mudah oleh seseorang melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme optimum yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik dan iringi dengan hati yang ikhlas karea Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

## 2.7.4 Semangat kerja dalam padangan islam

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks seperti spritual saja, tetapi islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti luas seperti bekerja dengan semangat, berdagang, menuntut ilmu dan berbagai perintah lainnya. Berikut ayat alqur'an yang menyuruh umat islam untuk bekerja : At-taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
 فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan(Qs. AtTaubah; 105).

Maka sudah seharusnya sebagai umat islam mempunyai spirit dan motivasi untuk bekerja keras, agar tidak tergantung kepada siapa pun, ummat islam harus unggul dalam segala hal, memiliki semangat kerja yang tinggi yang luar biasa, mau bekerja keras dan pantang menadahkan tangan kebawah.

Rasulullah bersabda dalam hadisnya :

Sesungguhnya seseorang diantara kamu yang berpagi-pagi mencari rezeki, memikul kayu kemudian bersedekah sebagaian darinya dan mencukupkan diri dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

(meminta-minta) kepada orang lain, adalah lebih baik ketimbang meminta-minta kepada seorang yang mungkin diberi atau ditolak (HR. Bukhari Muslim).

## 2.8 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

	Penulis	publikasi	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Hadi Saputra (2013)	Skripsi universitas sultan syarif kasim riau 2013	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Perdana Inti Sawit Perkasa Kabupaten Rokan Hilir	1. Tempat penelitian 2. Sampel dan populasi 3. Variabel X2 4. Variabel X3	1. Variabel X 1 2. Variabel Y	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Yoga julianda (2018)	Skripsi universitas sultan syarif kasim riau 2018	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Procar International Finance Cabang Pekanbaru	1. Variabel X2	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Anisa Eka putri (2018)	Skripsi universitas sultan syarif kasim riau 2018	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gerah Parmindo Lestari di Pekanbaru	1. Variabel X1	1. Variabel X2 2. Variabel Y	Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tengku rafi sahnara (2017)	Skripsi universitas sultan syarif kasim riau 2017	Pengaruh disiplin, pengalaman dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dina tenaga kerja transmigrasi dan kependudukan provinsi Riau	1.Variabel X2	1. Variabel X1 2. Variabel X3 3.Variabel Y	Disiplin, pengalaman, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Shinta Puspita Sari (2016)	Skripsi universitas sultan syarif kasim riau 2016	Pengaruh Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Clipan Finance Indonesia TBK pekanbaru	1.variabel X1 2.Variabel X2 3. Variabel Y	-	Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Dwi Septianto (2010)	Skripsi universitas sultan syarif kasim riau (2010)	1.Pengaruh Lingkungan Kerja dan semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petaya raya	1.Variabel X2 2.Variabel Y	1.Variabel X1	Lingkngan Kerja dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan

## 2.9 Variabel Penelitian

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

### 2.9.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tiadak dipengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja ( X1), Pengalaman Kerja( X2) dan Semangat Kerja (X3).

## 2.9.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja

## 2.10 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Penelitian
1	Stres Kerja(X1)	Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja lebih banyak ( <b>Wibowo; 2016; 53</b> )	1. Beban Kerja 2. Tuntutan atau tekanan 3. Ketegangan dan kesalahan. 4. Menurunnya tingkat interpersonal ( <b>Munandar; 2009; 71</b> )	Skala likert/ordinal
2	Pengalaman Kerja(X2)	Pengalaman Kerja (X2) adalah lama seorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuan( <b>Muhibbang;2014;72</b> )	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( <b>Foster;2012;43</b> )	Skala likert/ordinal
3	Semangat kerja(X3)	<b>Hasibuan (2009)</b> mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Loyalitas yang tinggi 2. Disiplin kerja 3. Komitmen 4. Rasa kekeluargaan 5. Kesanggupan bekerjasama ( <b>Mondy(2008), Purwantodalam Yessi Erniza (2014)</b> )	Skala likert/ordinal
4	Kinerja (Y)	hasil pekerjaan yang mampu nyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kntribusi ekonomi ( <b>amstrong dan baron dalam wibowo;2010;7</b> )	1. Kualitas . 2.Kuantitas. 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian ( <b>Robbins; 2009; 260</b> ).	Skala likert / ordinal

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## 2.11 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang digunakan penulis, sesuai apa yang dikatakan menurut Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam semangat kerja merupakan bentuk apresiasi positif terhadap pekerjaan yang diterimanya serta dipengaruhi pula oleh pengalaman pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan sehingga memperlihatkan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya berbeda dengan karyawan baru pada umumnya, (Kasmir,2016; 198).

Siagian mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan pengalaman kerja ,hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini hanya ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yan memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi stres sendiri. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah stres yang tidak teratasi dapat berakibat apa yang dikenal dengan “*bernout*”, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres berlanjut dan tidak teratasi, sedangkan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, seperti lebih mudah dan cepat menyelesaikan tugasnya, dan tampilan ini menjadi perkiraan yang baik atas kinerjanya (Siagian; 2009; 302).

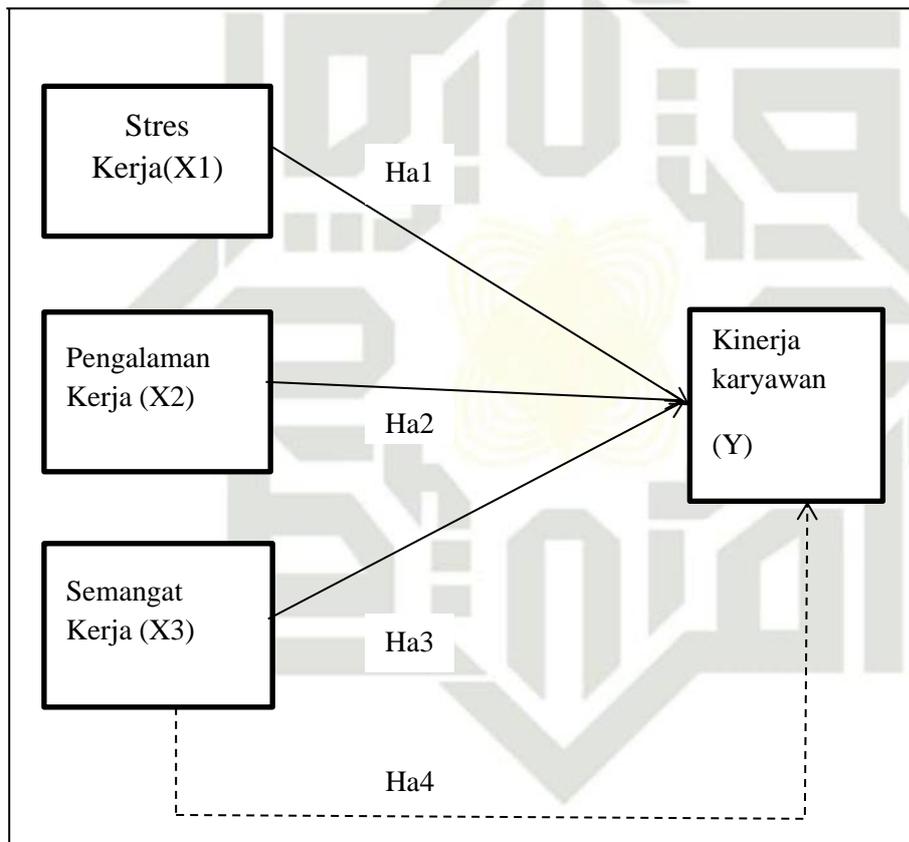
Penelitian ini menggunakan variabel (X1) stres kerja, (X2) disiplin kerja, (X3) semangat kerja dan (Y) kinerja. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa stres kerja, pengalaman

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

kerja, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Stres Kerja Dan Pengalaam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat**



Sumber : Kasmir (2016: 189) dan (Siagian;2009;302)

**Keterangan :**

- : menunjukkan pengaruh secara parsial
- - - - -> : menunjukkan pengaruh secara simultan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.12 Hipotesis

Hipotesis penelitian disebut juga dengan hipotesis substansi (*substantive hypothesis*) adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Hipotesis substansi tidak dapat diuji, agar dapat di uji harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi term-term operasional atau term-term statistik yang disebut dengan hipotesis statistik (Juliandi; 2014; 47).

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan dihubungkan dengan telaah pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa stres kerja, pengalaman kerja, serta semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka penulis mencoba menarik suatu hipotesis yaitu :

H1 : Diduga stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

H3 : Diduga semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

H4 : Diduga stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi di PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat. Yang berlokasi di Jl. PT.P N VI Unit Usaha Ophir, Simpang Ampek-Manggopoh 08 km, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat (26368) . Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2019 hingga Agustus 2019 .

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis dari responden pada saat penelitian **(Istijanto; 2011; 32)**.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui penelusuran dokumen, laporan-laporan dan sumber lainnya yang terkait dengan penelitian ini **(Istijanto; 2011; 27)**.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan **(sugiyono; 2014; 148)**. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yaitu seluruh karyawan pada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

bagian produksi PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono ;2014; 148**). Dalam penelitian ini penelitian menggunakan metode sensus, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau.

### 3.4. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner. Adapun pengertian dari kedua metode tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Dokumentasi

Adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, dan data yang relevan penelitian pada bagian produksi PT.Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.

#### 2) Kuisisioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya (**Ridwan dan sugiyono; 2014; 199**).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Di mana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Perkebunan Unit Usaha Ophir Nusantara VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat.

### 3.5 Skala pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Suliyanto (2011: 10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar di letak kan pada “sangat tidak setuju”. Skala Likert selalau ganjil dan ada selalu pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- a. Sangat Setuju (SS) = dengan skor 5
- b. Setuju ( S ) = dengan skor 4
- c. Netral ( N ) = dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = dengan skor 2
- e. Sangat Tidak setuju (STS ) = dengan skor 1

### 3.6 Uji kualitas data

Uji kualitas data bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner



diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiono, 2016 :121).

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali; 2011; 45). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari *corrected item-total correlation*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis  $>$  dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi  $>$  30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi  $<$  30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.



Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Ghozali; 2011; 41**). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (**Nunnally dalam Ghozali; 2007**).

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Metode analisis Deskriptif

Suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (**Sugiyono; 2016; 147**).

#### 3.7.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan *program SPSS versi 21 for windows*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 The Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi (**Imam Ghozali dalam Nursiah; 2010**). Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan Untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor ( VIF). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

### 3.8.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tesusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson dengan menggunakan aplikasi SPSS di mana:

Kriteria dari pengujian autokorelasi menurut Suliyanto (2011:127) adalah sebagai berikut :

Nilai	Kesimpulan
$D_w < D_L$	Terdapat autokorelasi (+)
$d_L \leq D_w \leq d_U$	Tanpa kesimpulan
$d_L \leq D_w \leq 4-d_U$	Tidak ada autokorelasi
$4-d_U \leq D_w \leq 4-d_L$	Tanpa kesimpulan
$D_w > 4-d_L$	Terdapat autokorelasi (-)

### 3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali; 2011). Dasar pengambilan keputusan:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- 1) jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas jadi jika grafik di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak pakai.

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) guna mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model tersebut diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Stres kerja

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>3</sub> = Semangat Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi dari Stres Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi dari Pengalaman Kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi dari Semangat Kerja

e = *Standard Error*

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t atau parsial dan Uji F atau simultan

#### 3.10.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menguji koefisien regresi masing-masing variabel independen secara parsial dengan menggunakan uji-test, dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Membuat hipotesis operasional

$H_0 : b_1 = 0$  : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$  : artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_2 = 0$  : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_2 \neq 0$  : artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

- b. Menentukan *level of signifikan* pada  $\alpha = 0,05$

c. Menggunakan  $t_{hitung}$  dengan rumus sebagai berikut: (Ghozali; 2011; 87)

$$t_{hitung} = Bi / Se (Bi)$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Di mana :

$$B_i = \text{Unstandardized coefficients } B$$

$$S_e = \text{Standard Error}$$

Keputusan:

$H_0$  : diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$  = tidak Signifikan

$H_a$  : diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$  = Signifikan

Selanjutnya dari *Standardized Coefficients Beta* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya.

### 3.10.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Analisis uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Untuk mengetahui nilai F tabel, tingkat signifikat yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$  di mana n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk *intercept*, dengan kriteria uji yang digunakan adalah uji F, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  dikatakan signifikan karena  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $P \text{ value} > \alpha$  dikatakan tidak signifikan karena  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ atau Adj $R^2$

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen semakin besar adjusted  $R^2$  suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted  $R^2$  yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted  $R^2$  bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0(nol). **(Ghozali : 2011).**

Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1.  $0 < R \leq 0,10$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2.  $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3.  $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti
4.  $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat
5.  $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6.  $R = 1$ , Korelasi Sempurna.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah dan Profil PTPN VI Kebun Ophir

Perkebunan Ophir di Kabupaten Pasaman Barat, Propinsi Sumatera Barat sudah ada sejak masa penjajahan Belanda yang pada waktu itu disebut Onderneming Ophir. Pada tahun 1932 Onderneming Ophir dengan lahan seluas 4.600 Ha ditanami kelapa sawit dan kopi secara besar-besaran oleh perusahaan NV *Kultuur Maatschappij* yang berpusat di Amsterdam Belanda.

Tahun 1942, Belanda menyerah kepada Jepang sehingga Kebun Ophir dikuasai Jepang sampai Indonesia merdeka tahun 1945. Masuknya Jepang ke Indonesia menyebabkan Onderneming Ophir terganggu keberlanjutannya, tanaman rusak, sebagian besar peralatan dan perlengkapan tidak dapat dipergunakan lagi. Tahun 1955 Kebun Ophir dibeli oleh Departemen Pertahanan Keamanan RI dari pihak konsesi Belanda. Rencana membuka kembali Kebun Ophir gagal karena terjadi pemberontakan PRRI. Pemberontakan PRRI menyebabkan bekas puing-puing peninggalan Belanda yang masih ada menjadi hancur sehingga peralatan Kebun Ophir tidak dapat dipergunakan lagi.

Setelah pemberontakan usai banyak pihak perusahaan swasta yang berusaha mengelola Kebun Ophir, tetapi belum berhasil karena memerlukan modal dan tenaga ahli yang cukup besar. Keadaan ini berlangsung hingga tahun

1970-an, ketika pemerintah Indonesia mulai memikirkan strategi pengembangan perkebunan kelapa sawit dari daerah yang potensial.

Universitas Sumatera Utara Tahun 1980 pemerintah Indonesia berhasil membentuk pola PIR Perusahaan Inti Rakyat dengan nama *Nucleus Estate Small Holder Participation* NESP Ophir. NESP Ophir merupakan salah satu proyek perkebunan yang dikembangkan pemerintah melalui kerja sama antara rakyat Plasma dan perusahaan perkebunan besar inti. Proyek NESP Ophir dibentuk dan dikembangkan atas prakarsa Panglima Kodam III 17 Agustus Sumatera Barat setelah melihat keberhasilan proyek Kodam II Bukit Barisan di Sei Boleh Sumatera Utara yang dikelola oleh PT Perkebunan VI Persero. Proyek ini didukung oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Barat dan mendapat persetujuan dari Menteri Pertanian RI melalui surat SPBN No. 156AGUBC1979 dengan menugaskan PTP VI Persero sebagai pelaksana proyek pembangunan perkebunan kelapa sawit. Proyek NESP Ophir mulai dibangun pada tanggal 3 Maret 1981 dengan bantuan kredit dari pemerintah Jerman Barat sebesar DM 65 juta.

Bantuan kredit ini sesuai dengan perjanjian pinjaman *loan agreement* No. 80.60.383 tanggal 31 Agustus 1982 antara pemerintah Indonesia dengan kementerian kerja sama bantuan luar negeri Jerman BMZ *Bundesministerium fur Wirtschaftliche Zusammenarbeit*. Proyek NESP bertujuan menciptakan petani mandiri dengan pembentukan organisasi yang dapat menyalurkan aspirasi secara sehat sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Pembangunan PTP VI Kebun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Ophir dibantu KFW Kreditanstalt *Fur Wiederaufbau* dan GTZ *Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit*. KFW merupakan Bank Universitas Sumatera Utara Pembangunan Jerman yang bertanggung jawab membantu dalam segi keuangan mulai dari persiapan lahan areal, penanaman, pembangunan rumah petani, pembangunan jalan dan pabrik. Badan kerjasama teknis Jerman atau GTZ bertanggung jawab menangani bidang pendidikan, pembinaan dan pembentukan kelompok tani serta sebagai penasehat dilapangan. Penugasan kepada PTP VI berkaitan dengan kemampuan teknis kelapa sawit, manajemen yang dimiliki serta berdasarkan kepada Tri Darma Perkebunan, yaitu:

1. Meningkatkan devisa negara
2. Menciptakan lapangan pekerjaan
3. Melestarikan sumber daya alam.

Perusahaan PTP VI diubah menjadi PTP Nusantara VI Persero oleh pemerintah tanggal 14 Februari 1996 berdasarkan PP No. 11 Tahun 1996. PTPN VI merupakan Badan Usaha Milik Negara BUMN yang berbentuk perusahaan Perseroan dengan wilayah kerja Propinsi Sumatera Barat dan Propinsi Jambi. Kebun Ophir merupakan salah satu dari enam belas unit usaha yang ada dibawah pengelolaan manajemen PTPN VI Persero. PTPN VI telah berhasil membangun kebun kelapa sawit seluas 8.056 hektar yang terdiri atas kebun inti seluas 3.256 hektar dan kebun plasma seluas 4.800 hektar. Kebun inti terdiri dari 4 afdeling dan kebun plasma terdiri dari 5 plasma. Penanaman dilakukan secara bertahap sejak tahun 1982 sampai dengan tahun 1994. PTPN VI Kebun Ophir terletak di

Kecamatan Luhak Nan Duo dan Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat yang berjarak ± 186 Km dari Ibukota Propinsi. Universitas Sumatera Utara

## 4.2 Visi dan Misi PTP N VI Unit Usaha Ophir

### 4.2.1 Visi PTP N VI Unit Usaha Ophir

Visi : Menjadi Perusahaan Perkebunan terdepan yang memberikan nilai manfaat tertinggi dan berkelanjutan kepada *Stakeholders*.

### 4.2.2 Misi PTP N VI Unit Usaha Ophir

- Misi :
1. Kami fokus mengelola Perkebunan kelapa sawit, karet, teh, kopi dan usaha lain yang terkait erat dengan usaha perkebunan secara berkelanjutan, serta bekerja sama dengan petani dan mitra strategis lainnya.
  2. Kami berkomitmen menciptakan produk-produk unik secara konsisten dan berkelanjutan melalui keunggulan operasional, standar kinerja tinggi dan ramah lingkungan.
  3. Kami terus berupaya untuk memberikan imbalan hasil finansial tinggi melalui cara pemasaran dan komunikasi pasar yang sangat baik.
  4. Kami membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai etika yang tinggi untuk mengangkat kompetensi sumber daya manusia perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 4.3 Tata Nilai Perusahaan

1. *Dinamic* : Dinamis adalah Selalu siap dengan perubahan dan tantangan baru dengan selalu belajar dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan.

2. *On Target* : Tepat Sasaran adalah Bekerja dan tekun demi tercapainya suatu target yang diberikan oleh Manajemen

3. *Innovative* : Inovatif adalah Aktif dalam memberikan ide dan terobosan baru serta membuka diri terhadap semua dan koreksi demi tercapainya perbaikan yang berkesinambungan.

4. *Capable* : Mampu adalah Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan penuh amanah dan sungguh-sungguh

5. *Team Work* : Kerjasama adalah Mampu bekerja sama dengan rekan, karyawan pelaksanaan, maupun pimpinan serta tetap menjaga kekompakan antar karyawan di dalam perusahaan

6. *Environment Care* : Peduli Lingkungan adalah Senantiasa berusaha untuk selalu menjaga dan peduli terhadap keberlangsungan lingkungan hidup.

### 4.4 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian/Unit Pengolahan Asisten Pengolahan

1. Identitas Jabatan.

Nama Jabatan : Asisten Pengolahan Unit PKS

Nama Unit Bisnis : Unit Pabrik Kelapa Sawit

Atasan Langsung : Manajer Kebun Unit Usaha Ophir

2. Tujuan Jabatan

Melaksanakan kegiatan pengolahan di Unit secara efektif dan Efisien dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

3. Tanggung Jawab

- 1) Tersusunnya rencana kerja pengolahan di pabrik kelapa sawit.
- 2) Tercapainya target produksi pengolahan baik secara kuantitas maupun kualitas.
- 3) Terkendalnya biaya pengolahan sesuai RKAP/RKO.
- 4) Terlaksananya permbinaan kualitas SDM yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Wewenang

- 1) Mengelola karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pelaksana yang dipimpinnnya.
- 3) Mengusulkan promosi bagi karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Tugas Pokok

- 1) Menyusun RKAP/RKO bidang Pengolahan di unit pabrik kelapa sawit.
- 2) Melaksanakan dan mengendalikan proses pengolahan sesuai dengan *Standard Operation Procedure ( SOP )*.
- 3) Mengawasi kelancaran penerimaan bahan baku dan administrasinya..

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- 4) Melaksanakan dan mengawasi pengisian jurnal operasional pengolahan dimasing-masing stasiun dengan memberikan paraf atau tanda tangan setiap jam.
- 5) Melaksanakan dan mengawasi pengalokasian arus listrik dari power plant untuk kebutuhan pengolaan, domestik dan penerangan jalan serta kebutuhan lainnya.
- 6) Mengawasi operasional pabrik kelapa sawit yang meliputi tenaga kerja, peralatan dan kondisi operasional pabrik agar dapat mencapai kinerja yang optimal.
- 7) Melaksanakan kegiatan pembersihan instalansi pabrik kelapa sawit dan kebersihan dalam pabrik secara rutin.
- 8) Melaksanakan serah terima di pabrik dalam penggantian shift.
- 9) Menilai prestasi kerja seluruh karyawan pelaksanaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 10) Membuat laporan kerja harian shift meliputi pemakaian peralatan/mesin, jam stagnasi dan penanggulangannya, capaian produksi dan capai mutu produksi.

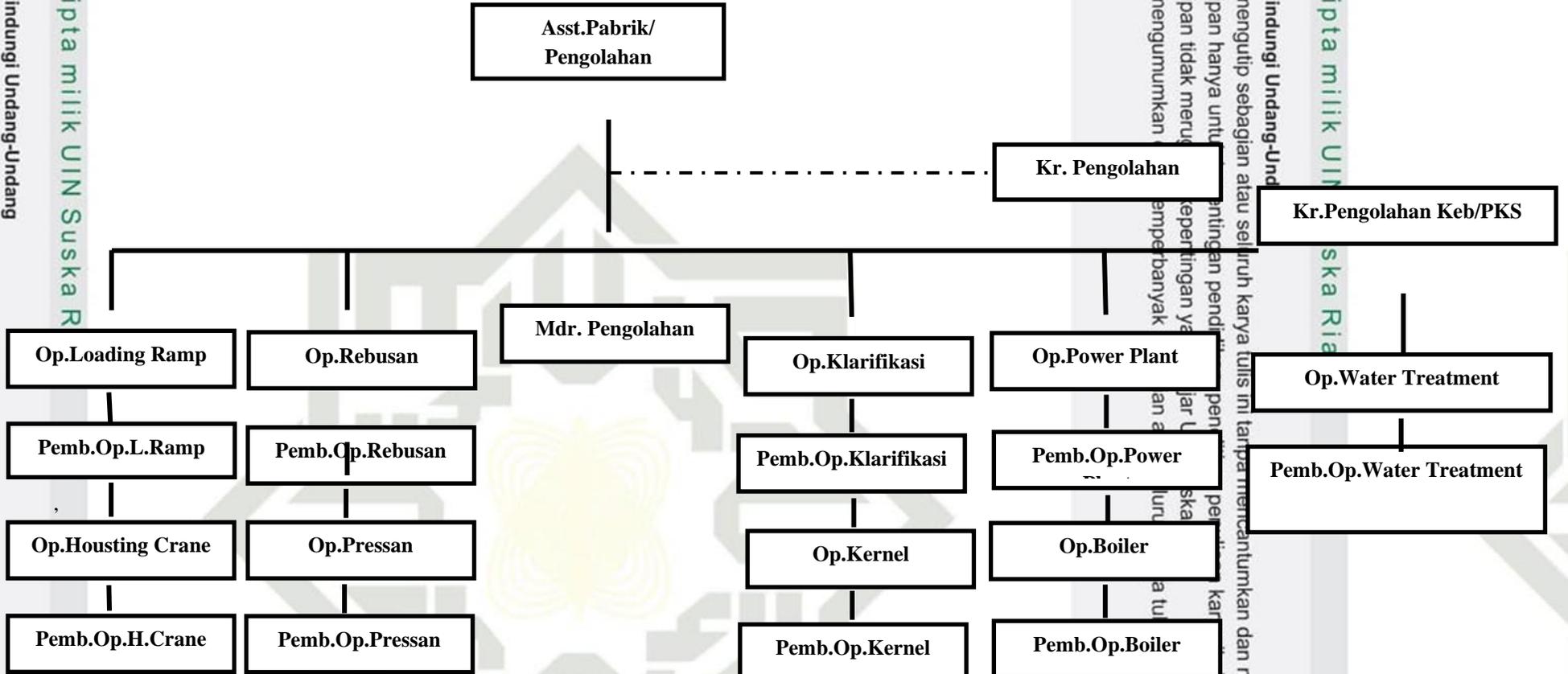


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau sejenisnya, dan untuk kepentingan yang tidak bersifat komersial.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University

### 4.5 Struktur Perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

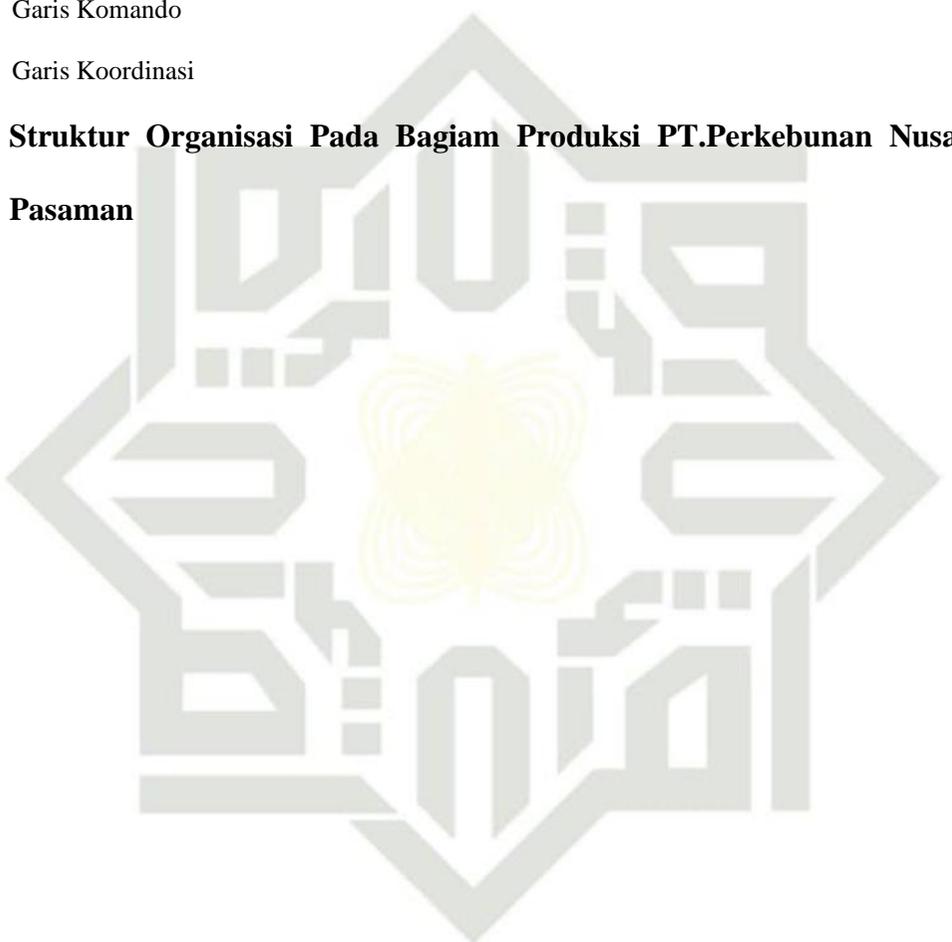
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau sejenisnya, dan untuk kepentingan yang tidak bersifat komersial.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



UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi pada jenjang pendidikan yang wajar
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Keterangan :

- Garis Komando
- - - - - Garis Koordinasi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi pada jenjang pendidikan yang wajar
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat . Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT.Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat
2. Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat.
4. Stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat
5. Pengaruh Variabel stres kerja pengalaman kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT, perkebunan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar 54,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika karyawan mengalami stres dalam bekerja akan mengakibatkan kinerja mereka akan menurun. Maka perusahaan harus dapat mengontrol karyawan tanpa harus menambah tekanan yang dapat menyebabkan tumbuhnya tingkat stres kerja pada karyawan.
2. Dan berdasarkan kepuasan kerja, karyawan yang puas akan kerja yang dia lakukan, akan menambah tingkat kinerja yang dihasilkan. Maka karyawan harus dapat terus meningkatkan kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan dan kinerja pun akan ikut meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja agar penelitian selanjutnya lebih bervariasi dan lebih baik dari penelitian sebelumnya.
4. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Kabupaten Pasaman Barat melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Menciptakan suasana harmonis dalam untuk menimbulkan semangat kerja yang baru
2. Melakukan evaluasi atas target pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dilapangan
3. Menyesuaikan pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan dengan beban pekerjaan yang diberikan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus meamberikan pemahaman dan penguasaan tugas melalui diskusi terbuka dengan pimpinan atau pelatihan singkat bagi karyawan baru, mengefektifkan pengawasan agar tercipta efisiensi waktu, tenaga dan biaya, sehingga target kerja dapat tercapai secara optimalc.Meningkatan jalinan komunikasi antar bawahan dan atasan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Al-Hadist beserta Terjemahannya

Foster.2012.*Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Cetakan Keenam. Bandung.Refika Aditama

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19*. Semarang: B-P UNDIP

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan manajemen sumberdaya manusia*, edisi kedua cetakan keenambelas. BPFY.Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Istijanto. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Kondorura, Daud, Erwin Resmawan, Wanceslaus Bili. 2018. “ Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakan Ulu” Dalam Jurnal Ilmiah Pemerinthan Integratif : ISSN: 2337-8670 Vol 6 no 3 (hlm 466-473).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.

Munandar, AsharSunyoto. 2009. Cetakan ke-1 *Psikologi Industri Dan Organisasi*.Universitas Indonesia, Jakarta

Najmudin, Ihsan. 2010.” *Pengaruh Semangat Kerja Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan”Dalam Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen: Manejriao Vol 8 no 2(hlm 19-24*.Jakarta. Studi Kausal Wisma Bati Murung.

Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi pertama, cetakan ke-3. Jakarta. Prenada media Group

Rachmawati, Ike kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Ofset

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi II Cetak 4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

— . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi II Cetak 4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Robbins, sthephen P. Prilaku organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan ke 3, Prenhalindo. Jakarta

Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta Graha Ilmu.

Sinambela, Ijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan-1. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Cetakan-1. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kombinasi*. Cetakan ke -4. Bandung: CV Alfabeta.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Taniredja, Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke3. Bandung. CV Alfabeta

Wahjono, 2010, *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-2 Yogyakarta: Graha Ilmu

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



## BIODATA PENULIS

Aulia Hidayat, Lahir pada tanggal 10 Januari 1995 di Simpang Empat, Kabupaten Pasaman Brat. Terlahir sebagai anak kandung dari Anuardi dan Arnida. Riwayat pendidikan penulis diawali masuk SD N 54 Sarik Kecamatan Luhak Nan duo Kabupaten Pasaman Barat pada tahun 2001 lalu menamatkannya pada tahun 2007, selanjutnya meneruskan pendidikan di MTsN Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat menamatkan pada tahun 2010 selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat dan tamat pada tahun 2013 Sumatera Barat. Kemudian melanjutkan perkuliahan di UIN SUSKA Riau pada tahun 2015 dan menyelesaikannya pada tahun 2019 dengan mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE). Mempunyai satu orang abang, satu orang kakak dan satu orang adik serta keluarga besar yang selalu mendukung setiap langkah yang saya lakukan. Mempeunyai banyak cita – cita serta harapan yang semoga saja terwujud dan bersyukur kepada Allah SWT dilahirkan dalam agama yang mulia, Agama Islam

***Hiduplah dan Berguruhlalah Kepada Alam Dengan Pondasi dan berlandaskan Syariat Agama Islam.***

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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