

**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.

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAPAN NAGA MAS
KECAMATAN TENAYAN RAYA
PEKANBARU**

SKRIPSI**OLEH:**

TIARA SHINTA
NIM. 11671201294

**UIN SUSKA RIAU****UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020 M/1441 H**



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.

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAPAN NAGA MAS
KECAMATAN TENAYAN RAYA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Dajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

TIARA SHINTA
NIM. 11671201294



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020 M/1441 H**



Dr. H. H. MUH. SAID HM. M.Ag. MM
NIP. 19620512 198903 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : TIARA SHINTA
 NIM : 11671201294
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAPAN NAGA MAS KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

HARIZA HASYIM, SE, M.Si
NIP. 197609102009012003

MENGETAHUI

KETUA PRODI
SI MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 196707252000031002

- 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TIARA SHINTA
 NIM : 11671201294
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JURUSAN : MANAJEMEN
 JUDUL : "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAPAN NAGA MAS KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU"
 TANGGAL UJIAN : RABU, 15 JULI 2020

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Oomarah Lahamid, SE,M.Si

NIP. 1975070420087102001

MENGETAHUI

PENGUJI I

Henni Indrayani, SE, MM

NIP. 197008021998032003

PENGUJI II

Hariza Hasyim, SE,M.Si

NIP. 197609102009012003

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.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. DELAPAN NAGA MAS KECAMATAN TENAYAN RAYA

Oleh:

TIARA SHINTA
11671201294

Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya dalam penelitian berjumlah 41 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada Karyawan Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Nilai R Square sebesar 0,566 atau 56,6% berarti variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja sementara sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

EFFECT OF JOB STRESS AND JOB ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE CASE STUDY IN EMPLOYEES PT. DELAPAN NAGA MAS DISTRICT OF TENAYAN RAYA

By:

TIARA SHINTA

11671201294

The Purpose Of This Research Is To Know The Effect Of Job Stress And Job Environment On Employee Performance At Pt. Delapan Naga Mas District of Tenayan Raya in the study amounted to 41 people using the census method. With the provisions of data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS V.23 program. Based on the results of this study indicate that Job Stress And Job Environment On Employee Performance At Pt. Delapan Naga Mas District of Tenayan Raya. Simultaneously the independent variable (Job Stress and Job Environment) has a significant effect on the dependent variable (Employee Performance) on Employees of PT. Delapan Naga Mas District of Tenayan Raya. R Square value of 0.566 or 56.6% means the Employee Performance variable is influenced by Job Stress and Job Environment while the remaining 43.4% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Job Stress, Job Environment and Employee Performance

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbi'l alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAPAN NAGA MAS KECAMATAN TENAYAN RAYA PEKANBARU”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 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:

1. Untuk seluruh keluarga besar khususnya ke dua orang tua saya, ayahanda Firdaus dan ibunda Yusraida terima kasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi orang yang mampu membuat Papa dan Mama tersenyum bahagia melihat kesuksesan yang saya raih nantinya. Dan untuk saudara kandung saya Mairianda Annisa, SE, dan Vera Febri, SH tercinta semoga selalu bahagia dan berada 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- lindungan serta naungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmupengetahuan di Universitas tercinta ini.
 3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan FakultasEkonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Hariza Hasyim SE, M.Si selaku dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang sangat sabar menghadapi penulis dan telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dansaran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
 6. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE. M.Si 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.

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.

8. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Kepada pihak perusahaan PT. Delapan Naga Mas yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Sahabat BAJU RAYO di perkuliahan, Anggi, Dilla, Cici, Lastri, Eka, Nurul ,Alan, Arman, Chalif, Rio, Hasbi, TIM JKT 48 SMA, Kelas MSDM A. Kelas Manajemen E angkatan 16, Keluarga Besar S1 Manajemen, dan teman-teman KKN Desa Jatibaru dan teman lainnya terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik, dan saran serta do'a sehingga penulis mampu 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, Juli 2020 Penulis

UIN SUSKA RIAU

TIARA SHINTA
NIM. 11671201294

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kinerja Karyawan	10
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.2.3 Penilaian Kinerja (<i>performance appraisal</i>)	13
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan.	15
2.3 Stress Kerja	15
2.3.1 Jenis-jenis Stress	16
2.3.2 Proses Pengalaman Stres	17
2.3.3 Penyebab Stres Kerja	17

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	Dampak Stres Kerja	20
2.3.5	Indikator-indikator Stres Kerja	21
2.3.6	Manajemen Stres	22
2.3.7	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.4	Lingkungan Kerja	23
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.4.2	Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja	27
2.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.5	Pandangan Islam	29
2.5.1	Konsep Islam Tentang	29
2.5.2	Konsep Islam Tentang Stres Kerja	30
2.5.3	Konsep Islam Tentang Lingkungan kerja	30
2.6	Penelitian Terdahulu	32
2.7	Kerangka Pemikiran	34
2.8	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	36
2.9	Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian	40
3.2	Jenis dan Sumber Data	40
3.3	Sumber Data	41
3.4	Metode Pengumpulan Data	41
3.5	Populasi dan Sampel	42
3.6	Metode Analisis Data	43
3.7	Uji Kualitas Data	44
3.8	Uji Asumsi Klasik	45
3.9	Uji Hipotesis	46

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.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru	48
4.2 Perkembangan Lingkungan Sekitar	49
4.3 Proses Produksi di PT. Delapan Naga Mas	50
4.4 Data Produksi	51
4.5 Target Produksi	52
4.6 Penjadwalan Produksi	52
4.7 Jumlah Hari Kerja	52
4.8 Kebutuhan Material	52
4.9 Dimensi Produk	52

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	54
5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	54
5.1.2 Responden berdasarkan usia	54
5.1.3 Responden berdasarkan pendidikan	55
5.1.4 Responden berdasarkan lama bekerja	55
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	56
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)	56
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	59
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	61
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	63
5.3.1 Uji Validitas	64
5.3.2 Uji Realibilitas	67
5.4 Uji Normalitas	67
5.5 Uji Asumsi Klasik	69
5.5.1 Uji Multikolonieritas	69
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas	70
5.5.3 Uji Autokorelasi	71

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.

5.6 Analisis Data Penelitian	72
5.6.1 Regresi Linear Berganda	72
5.6.2 Uji Parsial (Uji T)	73
5.6.3 Uji Simultan (Uji F)	75
5.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
5.7 Pembahasan	77
5.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan	77
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan	78
5.7.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	81
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Delapan Naga Mas, Kec.Tenayan 2014-2018.	3
Tabel 1.2:	Jumlah Karyawan per bagian pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru 2014-2018.	4
Tabel 1.3	Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Delapan Naga Mas Kec.Tenayan 2019	5
Tabel 5.2:	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia	55
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan	55
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja(X1)	57
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja(X2)	59
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	62
Tabel 5.8	Uji Validitas Stres Kerja	65
Tabel 5.9	Uji Validitas Lingkungan kerja	66
Tabel 5.10	Uji Validitas Kinerja	66
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	69
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	71
Tabel 5.14	Nilai Koefisien Regresi	72
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	74
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	75
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	77

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1	Stuktur Organisasi PT. Delapan Naga Mas	50
Gambar 5.1:	Uji Normalitas Garis Plot	68
Gambar 5.2:	Uji Heteroskedastisitas	70



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1 Rekapitulasi Variabel Stres Kerja(X1)	59
Grafik 5.2 Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja(X2)	61
Grafik 5.3 Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)	63



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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Ahmad Yulia, dkk (2019), tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. Menjelaskan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut **Handoko (2001:202)**, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir dan kondisi seseorang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja diantaranya adalah beban kerja, tekanan atau desakan waktu, kualitas pelayanan

yang baik, frustrasi, absensi, keluar kerja, peran ganda, masalah keluarga dan masalah pribadi.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Delapan Naga Mas merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan tabung gas LPG 3kg yang beralamat di Jalan Lintas Timur Km. 21 Kecamatan Tenayan, Pekanbaru dan berdiri tahun 2012. Perbaikan dilakukan bilamana ditemukan kondisi-kondisi yang tidak sesuai dari hasil pemeriksaan visual. Cara perbaikan tiap tabung berbeda-beda, tergantung dari jenis kerusakannya. Perbaikan tabung yang dapat dilakukan antara lain perbaikan hasil pengecatan, perbaikan pada las-lasan, perbaikan badan tabung, penggantian katup, perbaikan cincin leher dan perbaikan penandaan atau marking. Sebagian besar tabung LPG yang telah diperbaiki akan dipasarkan kepada konsumen melalui beberapa SPPBE yang ada di Pekanbaru. Sebelum sampai ke perusahaan, tabung gas yang akan diperbaiki akan melewati beberapa tahan yaitu dari masyarakat (konsumen) lalu masyarakat menyerahkan ke agen/pangkalan gas

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

selanjutnya ke SPBBE (Stasiun Pengisian Dan Pengangkutan Bulk Elpiji) yang ada di Pekanbaru, SPBBE inilah yang akan mensortir tabung gas yang akan diperbaiki kemudian SPBBE mengirim tabung gas tersebut ke PT. Delapan Naga Mas untuk diperbaiki dan akan dikembalikan lagi ke SPBBE tersebut.

PT Delapan Naga Mas Kec Tenayan memiliki permasalahan tentang kinerja. Kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas menurun disebabkan karena kuantitas dan kualitas karyawan yang menurun pula. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan perusahaan, karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan perbaikan tabung gas tersebut dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga ada beberapa kesalahan pada penandaan (marking) pada tabung gas LPG 3kg

Hal ini dapat dilihat dari data penilaian karyawan pada tahun 2014-2018 pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Delapan Naga Mas, Kec.Tenayan 2014-2018.

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2014	50	14	28%	10	20%	16	32%	10	20%
2015	47	10	21%	9	19%	17	36%	11	23%
2016	43	12	28%	8	19%	13	30%	10	23%
2017	45	13	29%	10	22%	15	33%	7	16%
2018	41	9	22%	10	24%	12	29%	10	24%

Sumber : PT. Delapan Naga Mas, Kec. Tenayan, 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas dapat di lihat hasil persentasenya yang mengalami fluktuasi. Dan dari Tabel 1.1 tersebut juga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria


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

Kurang baik dan tidak baik mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas kurang optimal. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas diukur berdasarkan: tercapai atau tidaknya target produksi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan, serta kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Tabel 1.2: Jumlah Karyawan per bagian pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru 2014-2018.

No	Tahun	Bagian						Jumlah
		Pengece- tan	Penge- lasan	Perbaik- an badan tabung	Pengg- antian katup	Perbaik- an cincin leher	Perbai- kan penan- daan / marki- ng	
1	2014	10	9	9	7	7	8	50
2	2015	8	9	10	7	8	5	47
3	2016	8	9	7	8	6	5	43
4	2017	7	10	9	6	7	6	45
5	2018	7	7	8	6	8	5	41

Sumber : PT. Delapan Naga Mas, Kec. Tenayan, 2019

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan per bagian PT. Delapan Naga Mas setiap tahunnya mengalami perubahan. Kinerja yang baik sangat di perlukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Karyawan pada PT. Delapan Naga Mas merasa tuntutan tugas atau beban kerja yang diberikan cukup berat, dimana karyawan harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ada karyawan yang tidak hadir maka karyawan yang hadir harus menggantikannya dengan bekerja dijam yang lebih (lembur). Hal ini memicu adanya konflik antar sesama karyawan. Karyawan tersebut merasa ada tekanan dari rekan kerjanya sehingga gairah dalam 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.

menurun dan kinerja karyawan menurun pula. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2019 pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Delapan Naga Mas Kec.Tenayan 2019

No	Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria Absensi (Orang)			Total
			Mangkir/alpha	Sakit	Cuti	
1	2014	50	10	18	12	40
2	2015	47	7	22	10	39
3	2016	43	9	18	8	35
4	2017	45	12	20	9	41
5	2018	41	8	23	7	38
Total			46	101	45	

Sumber : PT. Delapan Naga Mas, Kec. Tenayan, 2019

Dari Tabel 1.3 di atas bahwa absensi pada PT. Delapan Naga Mas Kec.Tenayan masih berfluktuasi. Tingkat absensi yang tinggi diduga merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan lingkungan kerja yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kualitas udara yang kurang sehat seperti bau gas dan debu yang berasal dari kegiatan mesin *blasting* dan pengoperasian genset yang dapat mengganggu pernapasan, limbah padat yang menimbulkan pencemaran udara yang tidak dikelola dengan baik dan benar yang mengganggu estetika dan kebersihan lingkungan, serta tingginya intensitas kebisingan yang berasal dari penggunaan mesin *compressor*, mesin *blasting* dan dari genset sebagai sumber energi cadangan disekitar lokasi kegiatan.



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

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah di paparkan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELAPAN NAGA MAS KECAMATAN TENAYAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di kemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan.Tenayan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan.



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. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan.

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian sangat diharapkan manfaatnya bagi semua pihak yang membacanya ataupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja serta memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
3. Bagi akademisi, diharapkan dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

**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.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahsan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda organisasi.

Menurut **Sutrisno (2017:5)** manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sutrisno (2017:7)**, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- 1 Fungsi manajerial: perencanaan, pengembangan, pengarahan dan pengendalian.
- 2 Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- 3 Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.



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.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2017:67)** istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

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

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperlihatkan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produksi atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil yang di peroleh seseorang dalam melaksakan tugas-tugas pekerjaanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal yang di berikan oleh perusahaan ataupun organisasai.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut **Wirawan (2009: 6-7)** yaitu: lingkungan eksternal, lingkungan internal karyawan, lingkungan organisasi dan prilaku karyawan seperti: stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, sikap kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

Sedangkan Menurut **Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja bersama rekan.



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.

- 3) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi

Jackson dalam **Umam (2010:189)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2017:67)** mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$$*Human\ Performance = Ability + Motivation$$

$$*Motivation = Attitude + Situation$$

$$*Ability = Knowledge + Skill$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.



b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.3 Penilaian Kinerja (*performance appraisal*)

Menurut Umam (2010:190-191) penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

Sedangkan menurut Bambang Wahyudi dalam Umam (2010:191), penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kinerja (jabatan) seorang karyawan, termasuk potensi pengembangan. Sedangkan menurut Russel dalam Umam (2010:190-191) penilaian kinerja merupakan kontribusi individu (karyawan) pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Dan menurut Cascio dalam Umam (2010:191) mendefinisikan penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.



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

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Syahrudin** dalam **Umam (2010:191)**, secara teoritis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
- b Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*;
- c Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu;
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja;
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Umam (2010:191)**, kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
- b) Perbaikan kinerja;
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan;
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai;
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.



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.

2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk 10 pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja.

Menurut **Mankunegara (2013:67)**, ada beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

2.3 Stress Kerja

Dalam melakukan kegiatan bekerja hampir semua orang memiliki stress kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak diantara kita yang mengartikan bahwa stress adalah suatu kondisi yang negatif atau buruk, keadaan yang mengacu pada timbulnya berbagai penyakit baik berupa fisik maupun mental, atau perilaku yang tidak wajar. Stress yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan tugas, dan akhirnya menurunkan kinerja karyawannya.

Menurut **Veithzal Rivai (2009:1008)** stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.



Hak Cipta Ditanggung 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.

Menurut **Wahyudi (2012:154)**, stress merupakan ketegangan jiwa atau tekanan jiwa seseorang yang tidak nampak wujudnya dan bersifat personal atau pribadi yang mengalaminya, yang dapat dilihat adalah gejala psikis, fisiologis dan perilakunya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja adalah suatu respon seseorang terhadap kondisi lingkungan yang berupa kesempatan, hambatan, atau tuntunan, yang akhirnya berakibat pada respon psikologis dan respon fisiologis, pencapaian terhadap sesuatu yang diinginkan dan hasilnya dibayangkan sebagai hasil tidak pasti. Stress sebetulnya bisa dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif. Stress dianggap positif karena dengan adanya stress seorang karyawan akan bekerja lebih giat untuk menggapai apa yang diharapkan, stress yang bersifat negatif akan berdampak yang buruk pula pada perilaku perusahaan dan kesehatan fisik maupun mental seorang individu.

2.3.1 Jenis-jenis Stress

Menurut **Umam (2018:205)** mengategorikan jenis stress menjadi dua:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat stress, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang disosialisasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi;
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular



dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.3.2 Proses Pengalaman Stres

Menurut **Umam (2018:205)**, stres merupakan persepsi yang dinilai seseorang dari sebuah situasi atau peristiwa. Sebuah situasi yang sama dapat dinilai positif, netral, atau negatif oleh orang yang berbeda. Penilaian ini bersifat subjektif pada setiap orang. Oleh karena itu, seseorang dapat merasa lebih stres dari pada yang lainnya walaupun mengalami kejadian yang sama. Selain itu, semakin banyak kejadian yang dinilai sebagai *stressor* oleh seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang mengalami stres yang lebih berat.

2.3.3 Penyebab Stres Kerja

Banyak ahli mengemukakan penyebab stres kerja itu sendiri. **Soewondo** dalam **Umam (2018:211)**, mengadakan penelitian dengan sampel 300 karyawan swasta di Jakarta, menemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu:

- a. Kondisi dan situasi pekerjaan;
- b. Pekerjaannya;
- c. *Job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas;
- d. Hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut **Luthans** dalam **Umam (2018:211)**, bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. *Extra organizational stressor*, yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal;
- b. *Organizational stressor*, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi;
- c. *Group stressor*, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal dan intergroup;
- d. *Individual stressors*, yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian type A, kontrol personal, *learned helplessness*, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan menurut **Griffin (2010 : 179)** penyebab stres, yaitu :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan fisik
- c. Tuntutan antar personal
- d. Kelelahan
- e. Perubahan kehidupan atau trauma kehidupan

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut **Handoko (2001:202)**, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berpikir dan kondisi seseorang. Faktor-faktornya meliputi :



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. Beban kerja
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas pelayanan yang baik
4. Frustrasi
5. Absensi
6. Keluar kerja
7. Peran ganda
8. Masalah keluarga
9. Masalah pribadi

Menurut **Sunyoto (2001:381)**, mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene, sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja shif atau kerja malam Kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.
2. Beban kerja Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
3. Peran terhadap risiko dan bahaya Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan



bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri tenaga kerja maupun organisasi ataupun perusahaan. Pada diri tenaga kerja, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya. **Rice dalam Umam (2010: 214)**, konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas pada aktivitas lain di luar pekerjaan. Misalnya, tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu konsentrasi dan sebagainya.

Arnold dalam Umam (2010:214), mengemukakan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang di alami yaitu: terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performsnce, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Randall Schuller, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

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

Dampak terhadap individu:

Muncul masalah – masalah yang berhubungan dengan:

1 Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

2 Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerigoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

3 Interaksi

Interpersonal orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres sering mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri

3.5 Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut **Robbins (2006:796-797)** ada beberapa indikator yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.



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 mengumpukan 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. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Kepemimpinan organisasi.

Menurut **Siagian (2018: 301)**, indikator dari stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja
2. Konflik
3. Desakan waktu
4. Iklim kerja

2.3.6 Manajemen Stres

Efek dari stress banyak dan bervariasi. Beberapa efek tentu saja bersifat positif, seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stress bersifat merusak, kontraproduktif dan bahkan secara potensial berbahaya.

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajemeni stress bertujuan untuk mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stress yang kronis.

2.3.7 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2008: 383) mengemukakan bahwa stress dapat berpengaruh secara positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat stres rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres kerja yang tinggi atau bahkan menengah dan terus-menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan dan kinerja pun menurun.

Cristine Julvia (2016), tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16. Menjelaskan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.

2.4 .Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, Lingkungan Kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat dipengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondisi memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Nitisemito** dalam **Nuraini (2013:97)**, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (**Sedarmayanti. 2009:21**).

Dari definisi beberapa ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Menurut **Sumarni** dalam **Nuraini (2013:98)**, hal-hal yang erat hubungannya dengan lingkungan kerja perusahaan mencakup:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Ruang Gerak

Menurut **Ahyari** dalam **Nuraini (2013:98)**, Secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pelayanan Karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.

c. Hubungan Karyawan dan Perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Nuraini (2013:99-102)**, ada beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas apa yang termasuk dalam lingkungan kerja, diantaranya:

1. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa perusahaan yang masih kurang memperhatikan,



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.

padahal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Kebersihan adalah pangkal kesehatan, dan dalam agama dikemukakan bahwa kebersihan adalah sebagian dari iman.

3. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan dan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Pelaksanaan tugas seringkali harus ditunjang dengan penerangan yang cukup. Apalagi pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan diperlukan jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik pada karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang dan pengap mudah menimbulkan kelelahan para karyawan. Untuk menimbulkan udara yang cukup maka manajer harus memperhatikan ventilasi udara.

5. Musik

Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira, namun ada beberapa kasus dimana musik diperdengarkan bahkan menimbulkan suasana yang tidak menyenangkan. Maka para manajer



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.

- 3) Kerja sama antar kelompok
- 4) Hubungan kerja
- 5) Kelancaran berkomunikasi

Sedangkan Indikator Lingkungan Kerja menurut **Sedarmayanti (2009:46)**

adalah sebagai berikut:

- 7 Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 8 Sirkulasi udara ditempat kerja
- 9 Kebisingan ditempat kerja
- 10 Bau tidak sedap ditempat kerja
- 11 Keamanan ditempat kerja.

Sedangkan Menurut **Sunyoto** dalam **Junial (2015)** indikator lingkungan

kerja yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Khasmir (2016), mengatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi



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

lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Benjamin Albert Simamora, Sarida Sirait (2019), tentang pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidamanik Kabupaten Simalungun. Jamin, Volume 1, bahwa pekerjaan lingkungan, kompetensi karyawan, dan pemberdayaan karyawan baik secara bersama-sama maupun sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sidamanik, Pematang Distrik Sidamanik.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Konsep Islam Tentang Kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Firman Allah SWT dalam AL-Qur'an surat AL-Ahqaf ayat 19 :

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari organisasinya ataupun perusahaannya, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya atau pun perusahaannya.



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

2.5.2 Konsep Islam Tentang Stres Kerja

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan,

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Dari firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Al-Baqarah ayat 155:

Artinya : *“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”*.

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan di rasakan sebagai suatu stres yang ada dalam diri kita ini, atau disebut juga sebagai beban. Kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia. Dengan kondisi dan gangguan psikologis ini, sebaiknya manusia lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Bukan malah semakin jauh dari sang pencipta, karena di balik setiap cobaan yang mengakibatkan stres dan gangguan psikologis pasti ada jalan keluarnya, dan Allah SWT pun tidak akan memberi cobaan yang mengakibatkan stres dan gangguan psikologis di luar batas kemampuan hambanya.

2.5.3 Konsep Islam Tentang Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak 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.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (under pressure) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kepaan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.

2.6 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN
1	Novita Wahyu Setyawati, NurAde Aryani, Endah Prawesti Ningrum (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.3 Oktober 2018: 405 – 412	Y= Kinerja X1=Stres Kerja X2= Disiplin Kerja	Dalam uji f variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016	Y=Kinerja Karyawan X1=Stres Kerja X2=Konflik Kerja	Dari hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.
3	Rika Anggraeni Mustikawati, Bachruddin Saleh Luturlean, S.E., M.M. (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan. E-Proceeding Of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019	Y=Kinerja Karyawan X1=Stres Kerja	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan.
4	Dinie AnisaTriastuti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal Of Managementreview. Volume 2 Number 2 Page	Y=Kinerja Pegawai X1=Lingkungan Kerja X2=Kompetensi X3=Iklim	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

5	Benjamin Albert Simamora, Sarida Sirait (2019)	(203-208) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidamanik Kabupaten Simalungun. Jamin, Volume 1, Nomor 1 Februari 2019	Organisasi Y=Kinerja Karyawan X1=Lingkungan Kerja X2=Kompetensi Pegawai X3=Pemberdayaan	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pekerjaan lingkungan, kompetensi karyawan, dan pemberdayaan karyawan baik secara bersama-sama maupun sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sidamanik, Pematang Distrik Sidamanik.
6	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019	Y=Kinerja Karyawan X1=Motivasi Kerja X2=Lingkungan Kerja X3=Budaya Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Falen K. Bawintillivonne S. Saerang dan Christoffel Kojo. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba Vol.7 No.3 Juli 2019	Y= Kinerja Karya X1=Lingkungan Kerja X2=Gaya Kepemimpinan X3=Motivasi	Hasil analisis secara simultan yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi sulawesi utara.
8	Yuliya Ahmad, Bernhard	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja	Y=Kinerja Karyawan X1=Stres	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres



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

	Tewal dan Rita N. Taroreh (2019)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal Emba Vol.7 No.3 Juli 2019	Kerja X2=Beban Kerja X3=Lingkungan Kerja	kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
	Santas,G, Isik O,and Demir, A (2016)	The Effect Of Loneliness At Work; Work Stress On Work Alienation And Work Alienation On Employees' Performance In Turkish Health Care Institution. South Asian Journal Of Management Sciences Vol. 10, No.2, (Fall 2016)	Y= kinerja karyawan X1= Efek kesepian di tempat kerja X2= stres kerja pada alienasi kerja X3= alienasi kerja	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keterasingan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan kesepian di tempat kerjasecara positif. Pengaruh ini signifikan secara statistik. Tambahan, ditemukan bahwa keterasingan pekerjaan memiliki negatif dan signifikan secara statistik berpengaruh pada kinerja.
10	Gitahi Njenga Samson dan Dr. Maina Waiganjo (2015)	Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town. International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015.	Y=Kinerja Karyawan X1=Lingkungan Tempat Kerja	Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan kehidupan kerja adalah signifikan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang di miliki oleh para karyawan, di dalam organisasi atau pun perusahaan di perlukan adanya kinerja tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitasnya. Oleh karena itu agar kinerja karyawan tersebut bisa meningkat, maka perusahaan harus bisa memperhatikan tentang stres



kerja karyawannya dan lingkungan kerja karyawannya. Karena stres kerja dan lingkungan di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya : Stres Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

Nuraini (2016), mengatakan bahwa Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) seseorang dan **Khasmir (2016)**, mengatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.

UIN SUSKA RIAU

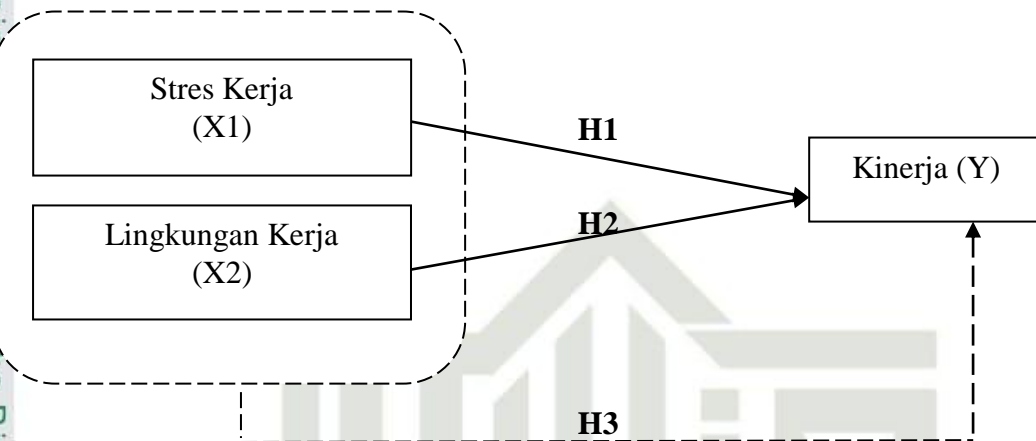
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Khasmir dan Nuraini, 2016

Keterangan :

-----> : *Hubungan secara parsial*

- - - - ->: *Hubungan secara simultan*

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan kerja

Y = Kinerja Karyawan

2.8 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara rill, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau obyek yang akan di teliti.

Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang di gunakan, yaitu sebagai berikut:

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.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mankunegara (2013:67)	5. Kualitas 6. Kuantitas 7. Pelaksanaan tugas 8. Tanggung jawab Mankunegara (2013:67)	Likert
2	Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Veithzal Rivai (2009:1008).	1. Beban kerja 2. Konflik 3. Desakan waktu 4. Iklim kerja Siagian(2018: 301)	Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti. 2009:21).	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Pewarnaan 5. Bau-bauan ditempat kerja 6. Keamanan kerja Sedarmayanti(2009 : 46)	Likert

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:



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

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **Rivai (2009:1008)** stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Cristine Julvia (2016) bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

H_1 : Diduga Stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan.Tenayan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (**Sedarmayanti. 2009:21**).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Risky Nur Adha, dkk bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

H_2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan.Tenayan.

3. Pengaruh stres kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y)



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.

Apabila kinerja seorang karyawan rendah, maka lingkungan kerja dan stress kerja akan menunjukkan hasil yang tidak baik, atau hasil dari 2 komponen (lingkungan kerja dan stress kerja) yang rendah.

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang adanya bukti dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado dari Yuliya Ahmad, dkk.(2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

H₃ : Diduga Stres kerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan Km 21 Pekanbaru. Waktu penelitian di lakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan bulan April 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Data kuantitatif

Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para karyawan yang ditanyai atau objek yang diamati cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dibaca periset **Suliyanto (2011:121)**. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan Km 21 Pekanbaru.

b) Data Kualitatif

Suliyanto (2011:122), mnegemukakan data kuantitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi dari data sumbernya mungkin sangat beragam. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari dari PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan Km 21 Pekanbaru, seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.



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.

3.3 Sumber Data

Adapun sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian yaitu, data primer dan data sekunder Menurut **Sugiyono (2016:137)**.

a) Data Primer

Data yang di peroleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat di katakan juga sebagai data yang di peroleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.

b) Data Sekunder

Data yang di perlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, arkel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang biasa di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner ataupun angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikannya lagi ke pada peneliti. **Sugiyono (2014 : 230)**. Kuesioner di sebarakan kepada responden yaitu, para karyawan bagian pabrik yang ada di PT. Delapan Naga Mas Kecamatan. Tenayan, untuk mendapatkan data mengenai stres kerja, lingkungan



kerja, dan kinerja. Dari teori ini metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, **Sugiyono (2016:142)**.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.5 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2014:115)**. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian pabrik pada PT. Delapan Naga Mas Kec. Tenayan Km 21. Pekanbaru yang berjumlah 41 orang.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono (2014:116)**. Dalam penelitian ini penulis

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

menggunakan seluruh karyawan bagian pabrik pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan.Tenayan.

3.6 Metode Analisis Data

a) Analisis Linear Berganda

Dalam menganalisa data ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n). Dengan regresi linear berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel tersebut dapat di ketahui.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen di tunjukan dengan persamaan :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Stres kerja

X_2 = Lingkungan kerja

e = Sistem Error

Oleh karena itu data yang di peroleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis yaitu program SPSS dan memberikan beberapa kategori dalam penilaian. Kategori yang di gunakan berdasarkan skala *likert*,

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.

dimana responden di minta unuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah di tetapkan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) di beri niali 5
2. Setuju (S) di beri nilai 4
3. Cukup Setuju (CS) di beri nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) di beri niali 1

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian di lakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan alternatif jawaban sangat setuju di beli nilai 5 dan unuk sangat tidak setuju di beri nilai 1.

3.7 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan deretan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti **Sugiyono (2014:455)**.

Sugiyono (2014:179), mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.



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.

b. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung item total correlation, masing-masing indikator dan koefisien cronbach's alpha dari masing-masing indikator. Aturan umum yang dipakai cronbach's alpha $\geq 0,60$ sudah mencerminkan yang realible **Ghozali (2011:89)**.

3.8 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendeteksi normal atau tidaknya. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat di gunakan jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. **Umar (2008:77)**. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah di temukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas. **Umar (2008: 80)**.



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

c) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas di lakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model regresi baik adalah model yang heteroskedastisitas. Menurut **Umar (2008:82)**.

d) Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (WD). Menurut **Umar (2008:84)**.

9 Uji Hipotesis

a) Uji Alternatif Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2011:90)** uji T di gunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan di tentukan sebesar 5% dengan degree of freedom (df) =n-k.

**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.

b) Uji Alternatif Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F, Uji F atau AOVA di lakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dalam probability value dari hasil penelitian **Ghozali (2011:91)**.

c) Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Uji Koefesien determinasi (R^2) adalah sebuah koefesien 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 (2011:92)**.

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya Pekanbaru

PT. Delapan Naga Mas adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Perbaikan Tabung LPG ukuran 3 Kg yang beralamat di Jalan Lintas Timur Km. 21 Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru, yang hingga kini masih beroperasi. PT. Delapan Naga Mas didirikan berdasarkan akta No. 30 tanggal 17 Januari 2012 dari Notaris Sji Meng dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan nomor C-119.03.01 Tahun 1994

Perbaikan dilakukan bilamana ditemukan kondisi-kondisi yang tidak sesuai dari hasil pemeriksaan visual. Cara perbaikan tiap tabung berbeda-beda, tergantung dari jenis kerusakannya. Perbaikan tabung yang dapat dilakukan antara lain perbaikan hasil pengecatan, perbaikan pada las-lasan, perbaikan badan tabung, penggantian katup, perbaikan cincin leher dan perbaikan penandaan atau marking. Sebagian besar tabung LPG yang telah diperbaiki dipasarkan kepada konsumen melalui beberapa SPPBE yang ada di Pekanbaru.

Hingga saat ini, PT. Delapan Naga Mas memiliki :

- a. Luas lahan : 500 m²
- b. Luas lahan bangunan : 192 m²
- c. Luas lantai terpakai : 1.596 m²
- d. Jumlah penghuni : 39 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

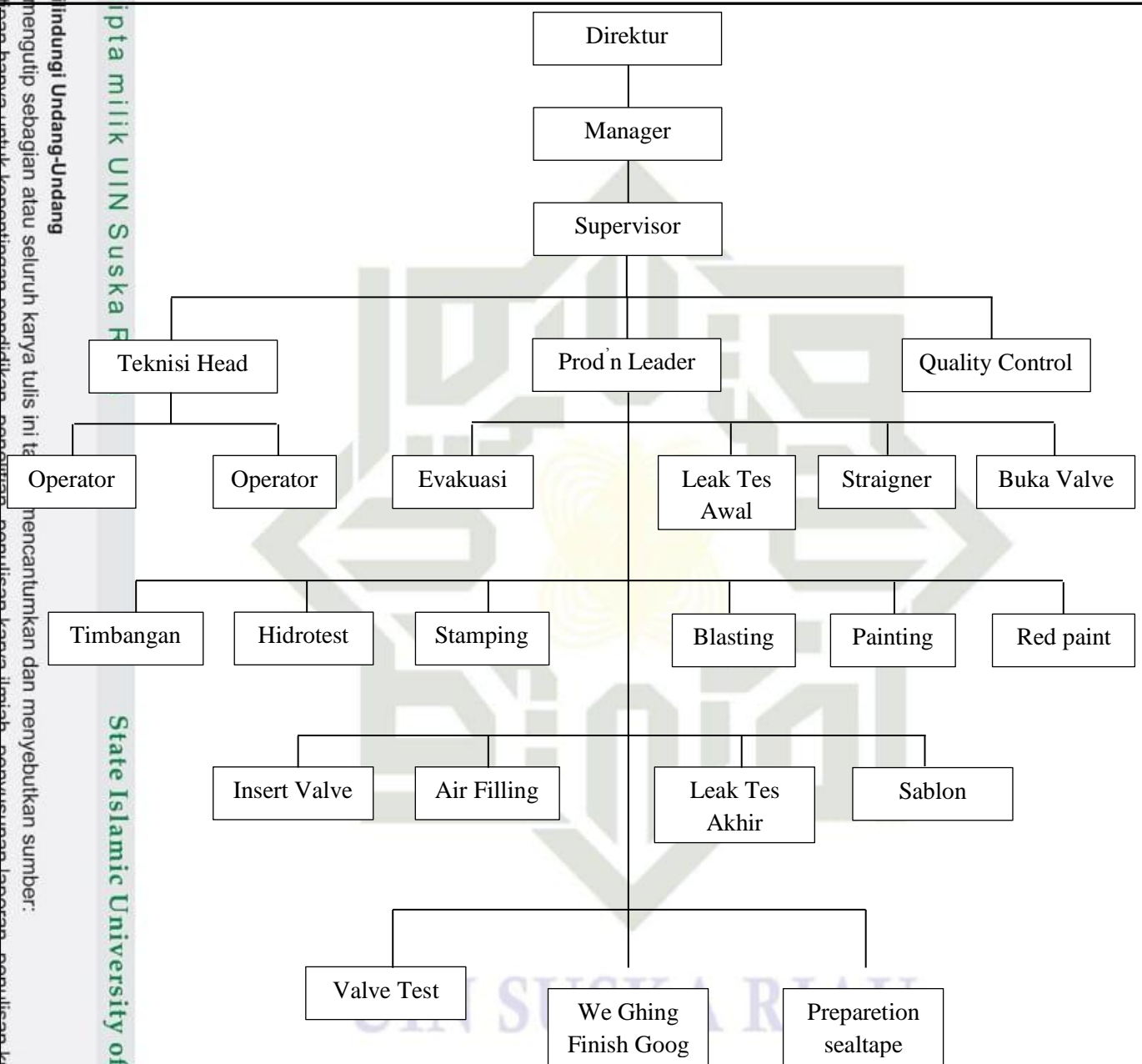
4.2 Perkembangan Lingkungan Sekitar

Perkembangan lingkungan sekitar PT. Delapan Naga Mas saat ini, memang banyak mengalami perubahan diisi lain yaitu sarana maupun prasarana, disisi timur PT. Delapan Naga Mas dibangun pabrik pengolahan, sedangkan untuk PT. Delapan Naga Mas seni dri, hingga saat ini secara fisik bangunan gedung tidak mengalami perubahan masih sesuai dengan sejak pertama kali dioperasikan.

PT. Delapan Naga Mas sebagai pemilik dan pengelola merasa harus semakin peduli dengan lingkungan sekitar. Untuk itu, management PT. Delapan Naga Mas semakin meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya. Jalan yang ditempuh adalah salah satunya dengan cara memperhatikan penghijauan yaitu dengan melakukan penanaman pohon sekitar lingkungan PT. Delapan Naga Mas.

Berikut merupakan struktur organisasi PT. Delapan Naga Mas PT. Delapan Naga Mas yang dipimpin oleh seorang direktur dengan dibantu asisten direktur yang membawahi beberapa divisi yang juga membawahi beberapa sub-sub divisi pada perusahaan ini.

Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Delapan Naga Mas



Sumber : PT. Delapan Naga Mas



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.

4.3 Proses Produksi di PT. Delapan Naga Mas

Setiap perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur pasti mempunyai proses produksi. Adapun langkah-langkah proses produksi di PT. Delapan Naga Mas adalah sebagai berikut:

1. Tabung gas LPG 3 kg diangkut secara manual menuju Mesin evakuasi gas
2. Tabung gas LPG 3 kg dites layak tidak nya diperbaiki menggunakan Mesin Leak test awal
3. Tahap berikut nya adalah membersihkan kerak kerak yang ada ditabung LPG menggunakan Mesin Straighner
4. Membuka katup tabung LPG menggunakan Mesin Buka Valve
5. Kemudian membersihkan sisa-sisa gas yang ada didalam tabung LPG 3 kg menggunakan mesin Hidrostatik Test
6. Tahap berikut nya memperbaiki tabung gas LPG 3 kg yang penyok penyok menggunakan Mesin Shoot Blasting
7. Kemudian tabung LPG 3 kg di cat menggunakan Mesin Painting
8. Memasang katup tabung gas LPG 3 kg menggunakan mesin tutup velve
9. Kemudian tabung LPG 3 kg di semprot air agar bersih menggunakan Mesin Air Filling
10. Kemudian Memasang Logo Pada Tabung LPG 3 KG.

4.4 Data Produksi

Data produksi yang ingin dicapai oleh PT Delapan Naga Mas adalah 40.000 Tabung/Bulan.



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.

4.5 Target Produksi

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari PT. Delapan Naga Mas, target produksi yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut adalah 2000 tabung/hari atau 40.000 tabung/bulan.

4.6 Penjadwalan Produksi

Penjadwalan proses produksi PT. Delapan Naga Mas dalam memperbaiki tabung gas LPG adalah sebagai berikut:

- 12 Jumlah karyawan pabrik 41 orang
- 13 Proses perbaikan tabung gas LPG dimulai dari jam 08.00 WIB sampai jam 17.00 WIB.

4.7 Jumlah Hari Kerja

Jumlah hari kerja dimulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Dalam satu bulan jumlah hari kerja pada PT. Delapan Naga Mas adalah 26 hari. Jumlah jam kerja produktif nya adalah 8 jam, sehingga total jam kerja produktif selama satu bulan adalah 208 jam.

4.8 Kebutuhan Material

Bahan baku yang digunakan untuk memperbaiki tabung LPG 3 kg adalah cat, palu dan mesin-mesin yang mengatur jalannya proses produksi, mulai dari proses pengecekan tabung LPG 3 kg sampai dengan proses finising sampai tabung tersebut selesai diperbaiki.

4.9 Dimensi Produk

Dimensi produk tabung gas LPG 3 kg panjang 30 cm dan diameter 84 cm. Tabung gas yang mengalami kerusakan mulai dari perubahan dimensi, goresan,

anjolan, kerak dan penebalan pada badan tabung dilakukan perbaikan melalui beberapa proses tahapan perbaikan dengan menggunakan beberapa mesin yang ada pada perusahaan PT. Delapan Naga Mas. Sehingga tabung gas tersebut dapat menjadi lebih baik dan tentunya tidak berbahaya.



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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya

dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan tingkat kinerja pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan. Stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan. Sesuai dengan nilai koefisien sebesar -0,355 artinya bahwa setiap peningkatan variabel stres kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,355 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Maka semakin meningkatnya stress kerja akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan tingkat kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien sebesar 0,402 artinya bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Maka semakin meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pada PT. Delapan Naga Mas.
3. Secara simultan atau bersamaan variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delapan Naga



Mas Kecamatan Tenayan. Sementara nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,752. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

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

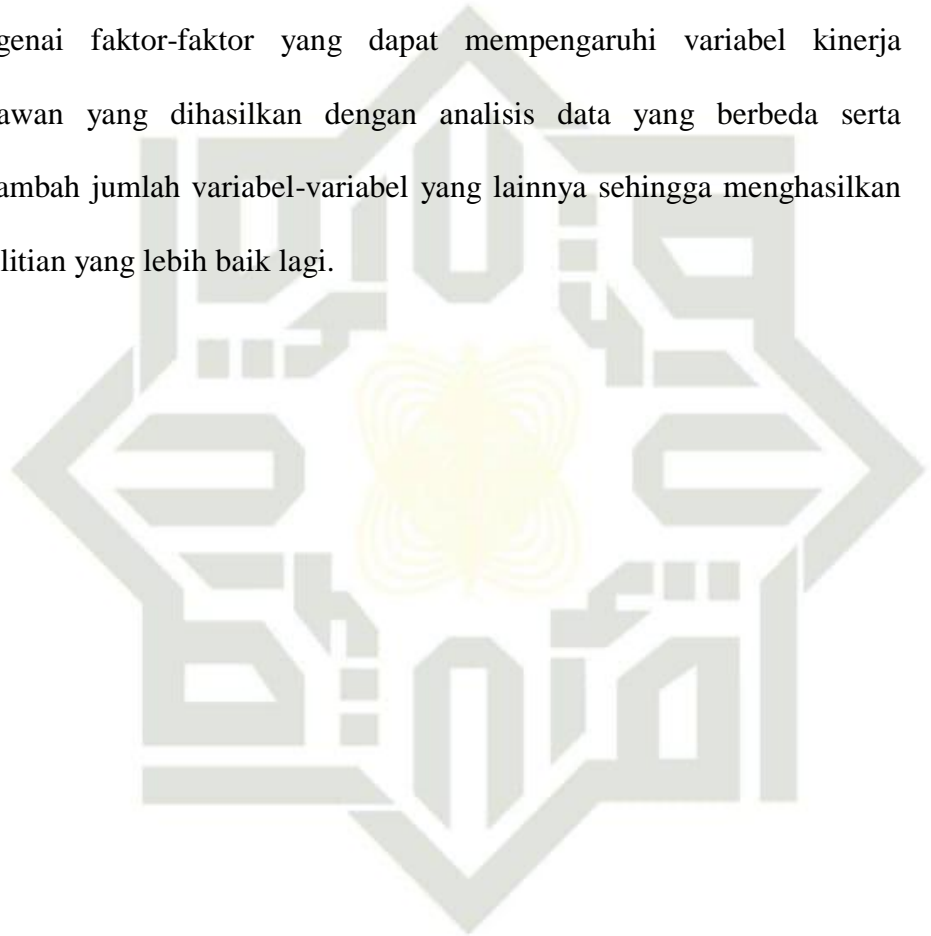
1. Stres kerja adalah variabel yang mempengaruhi kinerja untuk itu perusahaan haruslah menerapkan manajemen stress kerja yang sesuai dan efektif dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan penanganan manajemen stress kerja seperti menciptakan iklim organisasi yang mendukung, memperkaya desain tugas-tugas yang diberikan dan meningkatkan dukungan social dengan komunikasi yang baik. Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja tersebut dan segera mengatasinya.
2. Adanya gangguan pada kualitas udara seperti gas dan debu, limbah padat yang menimbulkan pencemaran udara, serta tingginya intensitas kebisingan disekitar lokasi kegiatan. Untuk itu sebaiknya pihak

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.

perusahaan hendaklah lebih memperhatikan masalah-masalah yang ada di lingkungan sekitar pabrik, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar kinerja karyawan bagian pabrik juga semakin meningkat.

3. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang dihasilkan dengan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan *terjemahannya*, Departemen Agama Republik Inodonesia, Pustaka Agung Harapan
- Adha, N., Qomariah, N., dan Hafidzi, Hasan. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No 1*
- Ahmad, Yuliah., Tewal, B., dan Taroreh, N, R. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal Emba Vol.7 No.3*
- Anoragan, Panji. 2001 *Psikologi dalam Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, Jill. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andy, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Iham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Iulvia, Cristine. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1*
- Junial. 2015. *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Raja Grafindo Persada
- Kherul Umam. 2010. *Prilaku Organisasi* . CV Pustaka Setia, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.
- Mustikawati, A, R., Luturlean, Saleh. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Tahu Sumedang Renyah Kalimantan. E-Proceeding Of Management : Vol.6, No.2*

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.

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Nurul Ulfatin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- O, Isik, G., A, Demir. 2016. *The Effect Of Loneliness At Work; Work Stress On Work Alienation And Work Alienation On Employees' Performance In Turkish Health Care Institution. South Asian Journal Of Management Sciences Vol. 10*
- P.Robbins, 2008. *Prilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Saerang, S., Kojo, Christoffel,. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba Vol.7 No.3*
- Samson, N, G., Waiganji, Maina. 2015. *Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town. International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR) Volume 3*
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Septianto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Setyawati, Wahyu., Aryani, Ade, N., dan Ningrum, Prawesti. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, No.3*
- Simamora, Albert, B., Sirait, Sarida. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sidamanik Kabupaten Simalungun. Jamin, Volume 1, Nomor 1*
- Sondang P Siagian, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suliyanto. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi, Yogyakarta

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.

Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Alfabeta. Bandung

Triastuti, Anisa. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal Of Managementreview. Volume 2 Number 2 Page (203-208)*

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wahyudi. 2012. *Manajemen Konflik dan Stres*. CV Alfabeta, Bandung

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penggunaan karya tulis ini dalam bentuk apapun untuk kepentingan komersial tanpa izin tertulis dari penerbit.
2. Dilarang memperjualbelikan atau menyewakan karya tulis ini dalam bentuk apapun kepada pihak lain.
3. Dilarang menggunakan gambar, logo, atau simbol lain yang ada pada karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.
4. Dilarang menyalin, menduplikasi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.
5. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.
6. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.
7. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.
8. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.
9. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.
10. Dilarang menggunakan karya tulis ini untuk tujuan komersial atau untuk tujuan lain tanpa izin tertulis dari penerbit.

	stres kerja											lingkungan kerja											kinerja								
	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	tota	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	x2	tota	y1	y1	y1	y1	y1	y1	tot
	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	l_X	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	l_X	1	2	3	4	5	6	al_Y
1	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	55	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	50	4	4	4	4	4	4	24	
2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	1	3	40	5	5	4	4	3	2	4	5	4	4	5	50	4	5	5	4	5	5	28
3	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	57	3	3	2	5	2	2	5	4	4	3	4	41	4	4	2	3	3	3	19
4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	50	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55	4	5	5	5	5	5	29
5	2	5	5	3	3	4	2	4	2	1	1	40	4	3	3	5	2	1	4	4	5	3	4	43	3	3	4	5	5	3	23
6	2	5	4	4	3	3	3	4	3	1	2	46	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	51	5	4	4	4	4	4	25
7	2	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	57	4	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	50	4	4	2	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	49	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	54	5	5	4	4	4	4	26
9	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	4	5	5	4	5	5	28
10	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	48	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	53	5	4	5	5	4	4	27
11	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	2	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	5	5	5	29
12	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	2	52	4	4	2	3	1	2	5	5	5	4	5	45	2	3	3	3	3	3	17
13	4	4	4	5	4	3	3	3	2	1	1	47	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	40	4	3	3	4	3	3	20
14	4	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	38	4	3	2	5	1	1	3	3	3	3	4	36	4	5	3	4	4	4	24
15	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	2	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	5	5	5	29
16	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	3	39	3	3	2	5	2	2	4	5	5	3	4	43	5	5	5	4	5	5	29
17	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	50	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	29
18	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	2	54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	5	4	4	5	5	5	28
19	2	5	5	3	1	3	3	2	1	2	2	37	4	4	4	5	1	1	5	5	4	4	4	45	5	4	4	5	5	5	28
20	3	5	5	4	3	5	4	5	3	2	2	55	4	4	4	5	1	1	5	5	4	5	5	48	4	3	3	3	3	4	20
21	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	2	46	5	5	3	5	3	2	5	5	5	3	5	51	4	4	4	4	5	4	25
22	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	44	5	5	3	5	2	1	5	4	5	4	5	49	4	3	4	3	5	4	23
23	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	39	5	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	41	4	4	3	3	3	5	22

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.
 - a. Perungkai hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerjemahan, pengalihan, pengutipan, dan pembuatan karya tulis di dalam dan di luar negeri.
 - b. Perungkai tidak merubuhkan atau mengubah kepenyertaan yang terdaftar di UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya.

5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	5	60	4	3	3	3	2	1	5	4	5	3	5	5	43	3	3	2	4	4	5	21	
3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	42	3	4	3	5	2	1	5	5	3	3	4	4	42	4	4	2	5	5	5	25	
2	1	3	4	2	3	4	3	1	2	3	41	4	3	3	3	1	1	5	5	3	2	4	4	38	5	4	3	4	5	5	26	
4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	57	5	5	3	4	2	2	4	5	5	5	5	50	3	4	3	4	4	4	22
3	3	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	4	54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	4	5	5	5	5	4	28
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	48	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	53	5	5	5	4	4	4	27
4	1	4	4	2	3	3	3	3	4	2	1	5	40	3	3	3	3	2	1	5	3	4	3	3	36	5	5	3	5	5	5	28
4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	53	4	4	3	4	2	1	4	4	5	5	5	46	3	3	3	3	3	3	18
4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	4	55	5	5	3	5	2	2	5	4	4	4	4	48	3	3	3	4	3	4	20
4	3	4	4	3	2	3	1	3	3	2	3	4	40	3	5	2	4	2	1	4	3	5	3	3	38	4	4	3	4	3	5	23
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	52	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	57	4	5	5	4	4	4	26
4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	55	3	4	2	5	2	2	5	3	5	3	3	40	5	4	2	4	4	4	23
4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	60	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	55	5	4	2	4	4	4	23
4	2	4	5	4	2	3	3	4	3	2	1	4	44	5	5	3	4	2	1	4	5	5	5	5	49	4	3	4	3	4	5	23
4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	57	5	5	3	5	2	2	5	5	5	5	5	52	4	3	2	4	4	3	20
4	2	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	50	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	55	5	5	5	4	5	5	29
4	2	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	5	57	5	5	3	3	3	2	5	5	5	4	5	50	3	4	3	4	4	4	22
4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	48	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	53	5	5	4	4	4	5	27



UJI VALIDITAS

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	total_X1
x1.1	Pearson Correlation	1	,559	,398	,189	,142	,212	,429	,381	,545	,273	,398	,235	,137	,151	,630
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,236	,377	,182	,005	,014	,000	,084	,010	,140	,393	,345	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.2	Pearson Correlation	,559	1	,733	,494	,462	,689	,515	,342	,589	,153	,288	,177	,265	,366	,827
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,002	,000	,001	,028	,000	,338	,068	,269	,095	,019	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.3	Pearson Correlation	,398	,733	1	,400	,438	,489	,200	,054	,273	,205	,257	,108	,057	,208	,594
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,009	,004	,001	,209	,736	,085	,198	,104	,502	,723	,192	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.4	Pearson Correlation	,189	,494	,400	1	,645	,621	,377	,362	,394	,144	,318	,022	,121	,285	,617
	Sig. (2-tailed)	,236	,001	,009		,000	,000	,015	,020	,011	,370	,043	,892	,450	,071	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.5	Pearson Correlation	,142	,462	,438	,645	1	,572	,215	,332	,431	,216	,119	-,046	,002	,403	,552
	Sig. (2-tailed)	,377	,002	,004	,000		,000	,178	,034	,005	,175	,460	,775	,992	,009	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.6	Pearson Correlation	,212	,689	,489	,621	,572	1	,619	,467	,523	,294	,411	,111	,133	,351	,793
	Sig. (2-tailed)	,182	,000	,001	,000	,000		,000	,002	,000	,062	,008	,490	,408	,025	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.7	Pearson Correlation	,429	,515	,200	,377	,215	,619	1	,642	,631	,206	,459	,285	,109	,137	,736
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,209	,015	,178	,000		,000	,000	,197	,003	,071	,499	,393	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.8	Pearson Correlation	,381	,342	,054	,362	,332	,467	,642	1	,502	,126	,218	-,011	,098	,094	,563
	Sig. (2-tailed)	,014	,028	,736	,020	,034	,002	,000		,001	,433	,170	,945	,544	,560	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.9	Pearson Correlation	,545	,589	,273	,394	,431	,523	,631	,502	1	,111	,513	,183	,036	,236	,738

- 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 menginkan 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.



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

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,085	,011	,005	,000	,000	,001		,489	,001	,252	,823	,138	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.10	Pearson Correlation	,273	,153	,205	,144	,216	,294	,206	,126	,111	1	,177	,375	,265	,221	,441
	Sig. (2-tailed)	,084	,338	,198	,370	,175	,062	,197	,433	,489		,269	,016	,095	,164	,004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.11	Pearson Correlation	,398	,288	,257	,318	,119	,411	,459	,218	,513	,177	1	,281	-,014	,255	,574
	Sig. (2-tailed)	,010	,068	,104	,043	,460	,008	,003	,170	,001	,269		,076	,931	,108	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.12	Pearson Correlation	,235	,177	,108	,022	-,046	,111	,285	-,011	,183	,375	,281	1	,573	-,132	,388
	Sig. (2-tailed)	,140	,269	,502	,892	,775	,490	,071	,945	,252	,016	,076		,000	,412	,012
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.13	Pearson Correlation	,137	,265	,057	,121	,002	,133	,109	,098	,036	,265	-,014	,573	1	,178	,346
	Sig. (2-tailed)	,393	,095	,723	,450	,992	,408	,499	,544	,823	,095	,931	,000		,264	,027
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x1.14	Pearson Correlation	,151	,366	,208	,285	,403	,351	,137	,094	,236	,221	,255	-,132	,178	1	,417
	Sig. (2-tailed)	,345	,019	,192	,071	,009	,025	,393	,560	,138	,164	,108	,412	,264		,007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
total_X1	Pearson Correlation	,630	,827	,594	,617	,552	,793	,736	,563	,738	,441	,574	,388	,346	,417	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,012	,027	,007	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Haklupa Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap 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.

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

VARIABLE X2

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	total_X2
x2.1	Pearson Correlation	1	,760**	,532**	,137	,475**	,463**	,155	,506**	,372*	,625**	,726**	,640**	,746**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,394	,002	,002	,334	,001	,017	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.2	Pearson Correlation	,760**	1	,457**	,247	,556**	,509**	,253	,418**	,498**	,675**	,532**	,401**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,119	,000	,001	,110	,007	,001	,000	,000	,009	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.3	Pearson Correlation	,532**	,457**	1	,329*	,774**	,701**	,323*	,553**	,248	,634**	,489**	,421**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,035	,000	,000	,039	,000	,118	,000	,001	,006	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.4	Pearson Correlation	,137	,247	,329*	1	,345*	,409**	,066	,164	,143	,326*	,139	,242	,431**
	Sig. (2-tailed)	,394	,119	,035		,027	,008	,683	,306	,371	,037	,386	,127	,005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.5	Pearson Correlation	,475**	,556**	,774**	,345*	1	,883**	,322*	,391*	,499**	,542**	,440**	,374*	,830**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,027		,000	,040	,012	,001	,000	,004	,016	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.6	Pearson Correlation	,463**	,509**	,701**	,409**	,883**	1	,362*	,479**	,490**	,571**	,454**	,376*	,836**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,008	,000		,020	,002	,001	,000	,003	,016	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.7	Pearson Correlation	,155	,253	,323*	,066	,322*	,362*	1	,330*	,199	,209	,306	,211	,414**
	Sig. (2-tailed)	,334	,110	,039	,683	,040	,020		,035	,212	,189	,052	,186	,007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.8	Pearson Correlation	,506**	,418**	,553**	,164	,391*	,479**	,330*	1	,254	,505**	,696**	,637**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,000	,306	,012	,002	,035		,109	,001	,000	,000	,000

- 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.

N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.9	Pearson Correlation	,372*	,498**	,248	,143	,499**	,490**	,199	,254	1	,538**	,473**	,458**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,118	,371	,001	,001	,212	,109		,000	,002	,003	,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.10	Pearson Correlation	,625**	,675**	,634**	,326*	,542**	,571**	,209	,505**	,538**	1	,670**	,587**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,037	,000	,000	,189	,001	,000		,000	,000	,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.11	Pearson Correlation	,726**	,532**	,489**	,139	,440**	,454**	,306	,696**	,473**	,670**	1	,891**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,386	,004	,003	,052	,000	,002	,000		,000	,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
x2.12	Pearson Correlation	,640**	,401**	,421**	,242	,374*	,376*	,211	,637**	,458**	,587**	,891**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,006	,127	,016	,016	,186	,000	,003	,000	,000		,000
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
total_X2	Pearson Correlation	,746**	,744**	,800**	,431**	,830**	,836**	,414**	,680**	,601**	,817**	,773**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	total_Y
y1	Pearson Correlation	1	,546	,271	,357	,404	,451	,676
	Sig. (2-tailed)		,000	,087	,022	,009	,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
y2	Pearson Correlation	,546	1	,549	,459	,502	,516	,815
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,001	,001	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
y3	Pearson Correlation	,271	,549	1	,308	,489	,323	,717
	Sig. (2-tailed)	,087	,000		,050	,001	,039	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
y4	Pearson Correlation	,357	,459	,308	1	,652	,360	,683
	Sig. (2-tailed)	,022	,003	,050		,000	,021	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
y5	Pearson Correlation	,404	,502	,489	,652	1	,523	,801
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,001	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
y6	Pearson Correlation	,451	,516	,323	,360	,523	1	,703
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,039	,021	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
total_Y	Pearson Correlation	,676	,815	,717	,683	,801	,703	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



VARIABEL X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	14

VARIABEL X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	6

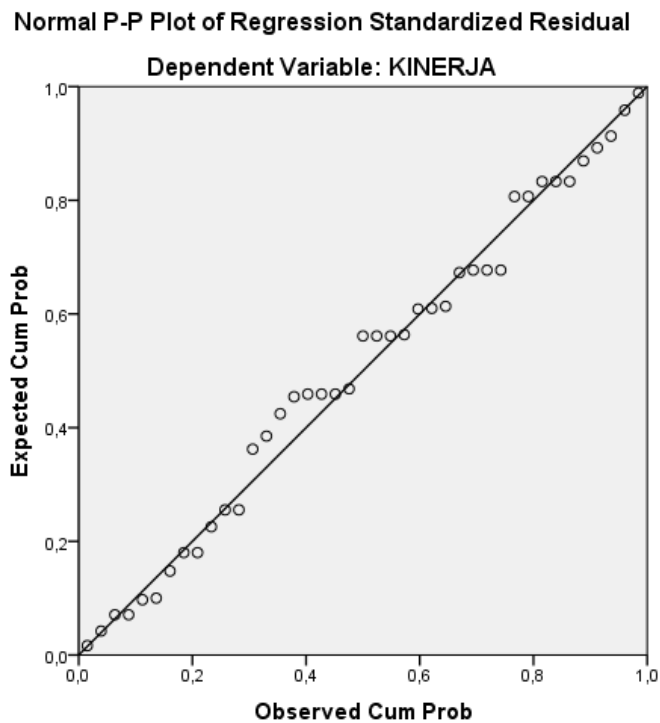
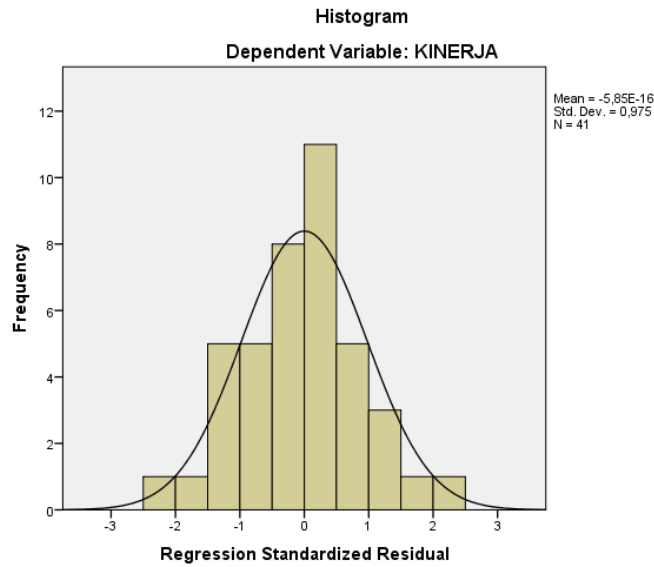
UJI ASUMSI KLASIK

UJINORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mengizinkan 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28730874
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,075
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,360	3,078		7,263	,000		
STRES KERJA	-,355	,063	-,697	-5,640	,000	,748	1,338
LINGKUNGAN KERJA	,402	,062	,800	6,477	,000	,748	1,338

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI AUTOKORELASI

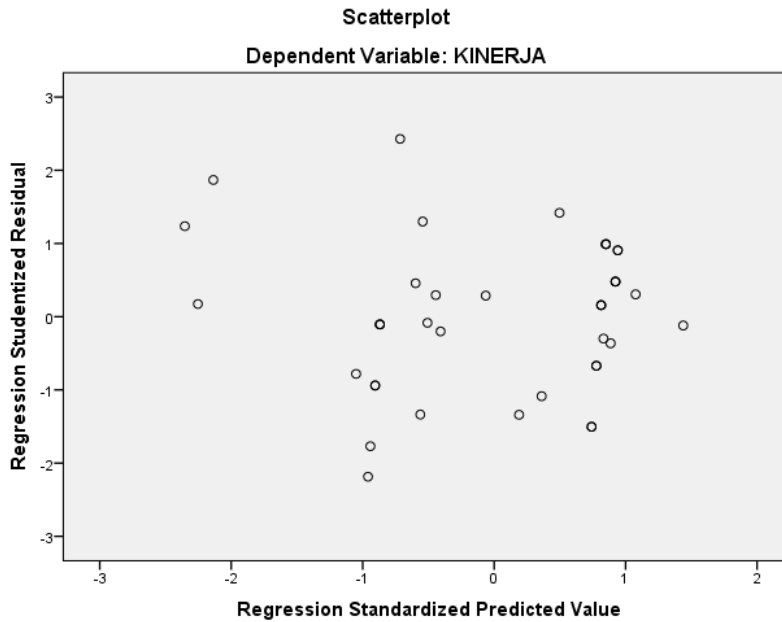
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,566	,543	2,347	1,824

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA
- b. Dependent Variable: KINERJA

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.



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,360	3,078		7,263	,000
STRES KERJA	-,355	,063	-,697	-5,640	,000
LINGKUNGAN KERJA	,402	,062	,800	6,477	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMILTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,973	2	136,486	24,784	,000 ^b
	Residual	209,271	38	5,507		
	Total	482,244	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,360	3,078		7,263	,000
STRES KERJA	-,355	,063	-,697	-5,640	,000
LINGKUNGAN KERJA	,402	,062	,800	6,477	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,566	,543	2,347

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

VARIABEL X1

REKAP JAWABAN RESPONDEN

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	2	4,9	4,9	4,9
CS	2	4,9	4,9	9,8
TS	22	53,7	53,7	63,4
STS	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	5	12,2	12,2	12,2
S	7	17,1	17,1	29,3
CS	3	7,3	7,3	36,6
TS	20	48,8	48,8	85,4
STS	6	14,6	14,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	4	9,8	9,8	9,8
S	13	31,7	31,7	41,5
CS	20	48,8	48,8	90,2
TS	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2,4	2,4	2,4
TS	17	41,5	41,5	43,9

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.

STS	23	56,1	56,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	19	46,3	46,3	46,3
STS	22	53,7	53,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	17,1	17,1	17,1
CS	9	22,0	22,0	39,0
TS	20	48,8	48,8	87,8
STS	5	12,2	12,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	1	2,4	2,4	2,4
S	6	14,6	14,6	17,1
CS	14	34,1	34,1	51,2
TS	14	34,1	34,1	85,4
STS	6	14,6	14,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	1	2,4	2,4	2,4
CS	11	26,8	26,8	29,3
TS	20	48,8	48,8	78,0

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.

STS	9	22,0	22,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	1	2,4	2,4	2,4
S	4	9,8	9,8	12,2
CS	15	36,6	36,6	48,8
TS	17	41,5	41,5	90,2
STS	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	9,8	9,8	9,8
CS	15	36,6	36,6	46,3
TS	17	41,5	41,5	87,8
STS	5	12,2	12,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	2	4,9	4,9	4,9
S	10	24,4	24,4	29,3
CS	17	41,5	41,5	70,7
TS	12	29,3	29,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x1.12

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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,3	7,3	7,3
	S	19	46,3	46,3	53,7
	CS	17	41,5	41,5	95,1
	TS	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	12,2	12,2	12,2
	S	20	48,8	48,8	61,0
	CS	14	34,1	34,1	95,1
	TS	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	23	56,1	56,1	58,5
	STS	17	41,5	41,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

VARIABEL X2

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	14,6	14,6	14,6
	S	12	29,3	29,3	43,9
	SS	23	56,1	56,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	17,1	17,1	17,1
	S	11	26,8	26,8	43,9
	SS	23	56,1	56,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	14,6	14,6	14,6
	CS	19	46,3	46,3	61,0
	S	9	22,0	22,0	82,9
	SS	7	17,1	17,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	12,2	12,2	12,2
	S	9	22,0	22,0	34,1
	SS	27	65,9	65,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,6	14,6	14,6
	TS	16	39,0	39,0	53,7
	CS	12	29,3	29,3	82,9

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.

©

a m

lam

an S

n 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.

S	2	4,9	4,9	87,8
SS	5	12,2	12,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	31,7	31,7	31,7
	TS	11	26,8	26,8	58,5
	CS	11	26,8	26,8	85,4
	S	4	9,8	9,8	95,1
	SS	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,4	2,4	2,4
	S	11	26,8	26,8	29,3
	SS	29	70,7	70,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	9,8	9,8	9,8
	S	9	22,0	22,0	31,7
	SS	28	68,3	68,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7,3	7,3	7,3

S	8	19,5	19,5	26,8
SS	30	73,2	73,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,4	2,4	2,4
CS	12	29,3	29,3	31,7
S	11	26,8	26,8	58,5
SS	17	41,5	41,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	9,8	9,8	9,8
S	10	24,4	24,4	34,1
SS	27	65,9	65,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

x2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	9,8	9,8	9,8
S	8	19,5	19,5	29,3
SS	29	70,7	70,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

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.

VARIABEL Y

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,4	2,4	2,4
CS	6	14,6	14,6	17,1
S	19	46,3	46,3	63,4
SS	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	10	24,4	24,4	24,4
S	16	39,0	39,0	63,4
SS	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	17,1	17,1	17,1
CS	12	29,3	29,3	46,3
S	12	29,3	29,3	75,6
SS	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	17,1	17,1	17,1

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.

S	23	56,1	56,1	73,2
SS	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	19,5	19,5	19,5
	S	16	39,0	39,0	58,5
	SS	17	41,5	41,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	14,6	14,6	14,6
	S	17	41,5	41,5	56,1
	SS	18	43,9	43,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

BIOGRAFI PENULIS



TIARA SHINTA, Lahir di Bekasi pada Tanggal 29 November 1997, yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dengan nama kakak pertama Mairianda Annisa, dan nama kakak kedua Vera Febri, yang lahir dari pasangan Bapak Firdaus dan Ibu Yusraida.

Penulis mengawali pendidikan di TK. Islam Al-Hijrah selanjutnya melanjutkan pendidikan pada SD Negeri 010 Batu Aji Batam, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di SMP Negeri 21 Kav, Baru Nato Batam pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di SMA Negeri 5 Kav. Lama Batam dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Lautan Jaya Sukses Komp. Harbour Bay Kepulauan Riau, Batam selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Jati Baru, Kecamatan Bunga Raya, Kabupaten Siak pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 15 Juli 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delapan Naga Mas Kec. Tenayan Raya Pekanbaru”**.

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