

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
CABANG PT.PETROKIMIA PEKANBARU**

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

TOBI MAHENDRA
NIM: 11671102447

**PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2020**

- 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

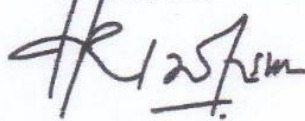
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

NAMA : TOBI MAHENDRA
NIM : 11671102447
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI: S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT.
PETROKIMIA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING



Hariza Hasyim, SE, M.Si
NIP. 197609102 00901 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN



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

KETUA PRODI



Fakhrurrozi, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002



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 : TOBI MAHENDRA
 NIM : 11671102447
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT. PETROKIMIA PEKANBARU

TANGGAL UJIAN : 10 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Oomariah Lahamid, SE, M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI :

PENGUJI I

Henni Indrayani, SE, M.M
 NIP. 19700802 199803 2 003

PENGUJI II

Irien Violinda Anqgriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT. PERTOKIMIA
PEKANBARU

TOBI MAHENDRA
11671102447

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor cabang PT. Petrokimia Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian pada kantor cabang PT. Petrokimia Pekanbaru sebanyak 52 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer atau sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stress kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas segala karunia nikmatnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT PETROKIMIA PEKANBARU”** ini dapat diselesaikan dengan maksimal, tanpa ada halangan yang berarti. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do‘a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada orang tua saya, “Rosmidar” dan “Warni”. Terima kasih atas do‘a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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.

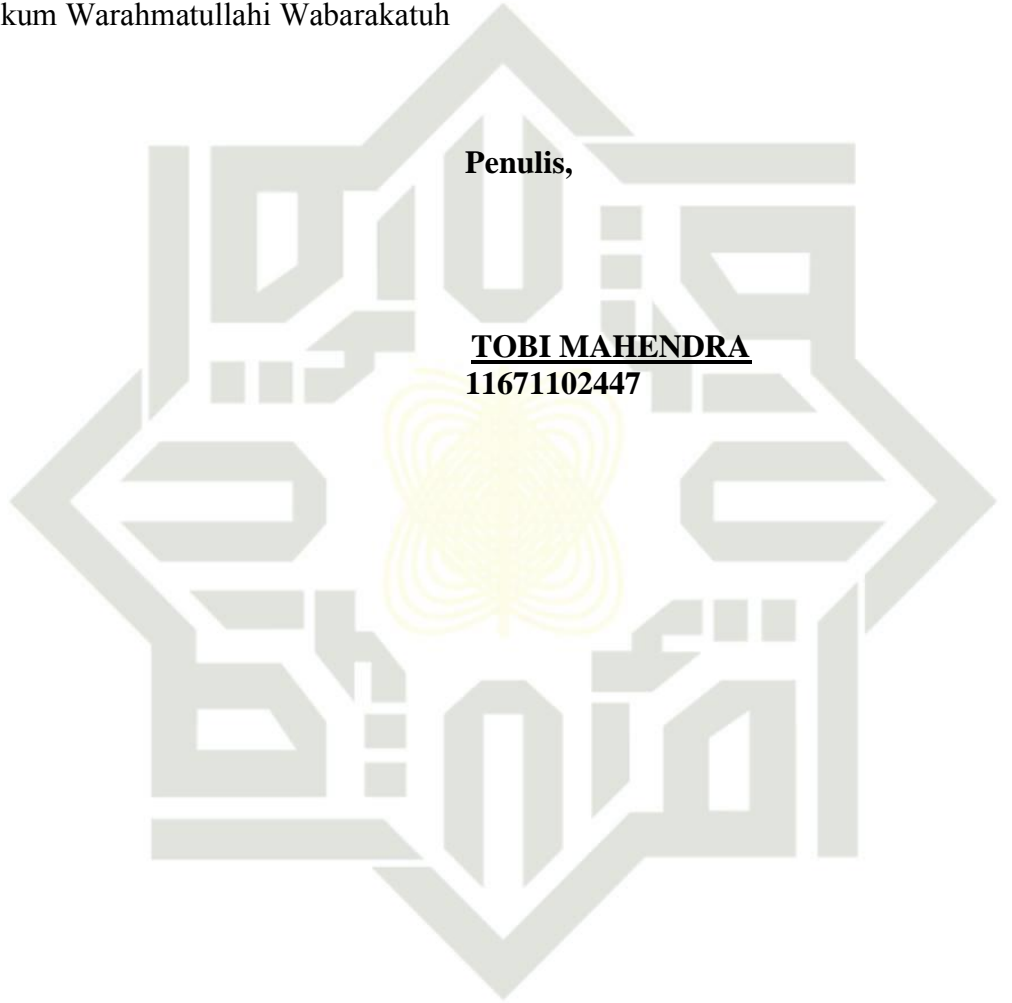
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Hariza Hasyim, SE,M.Si. selaku pembimbing proposal dan pembimbing skripsi juga yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
 6. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM. selaku Pembimbing Akademis (PA) 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. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 8. Kepada Bapak Fauzan PT. Petrokimia Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
 9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Penulis sangat 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 ini.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘alamin.
Wassalamu‘alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis,

TOBI MAHENDRA
11671102447



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 mempublikasikan 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.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kineja	12
2.2.1 Pengertian Kinerja	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.3 Indikator Kinerja	14
2.3 Lingkungan Kinerja	15
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	17
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.4 Stres Kerja	21

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.1	Pengertian Stres Kerja	21
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	23
2.4.3	Pendekatan Stres Keja	23
2.4.4	Dampak Stres Kerja.....	24
2.4.5	Indakor Stres Kerja	25
2.5	Pengaruh antar Variabel.....	25
2.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	25
2.5.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.6	Pandangan islam.....	27
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	27
2.6.2	Pandangan Islam Lingkungan Kerja	28
2.6.3	Pandangan Islam Stres Kinerja	29
2.7	Penelitian Terdahulu	30
2.8	Kerangka Penelitian	32
2.9	Hipotesis.....	33
2.10	Konsep Operasional Variabel.....	34
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.2.1	Data Primer	35
3.2.2	data sekunder.....	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel	36
3.4	Teknik Pengumpulan data	36
3.4.1	Angket	36
3.4.2	Wawancara.....	37



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.

3.5 Analisis Data	37
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	39
3.5.2 Uji Reliabilitas	39
3.6 Uji Asumsi Klasik	40
3.7 Uji Hipotesis.....	41

BAB IV GAMABARAN UMUM DAN PENELITIAN

4.1 Sejarah Objek Penelitian.....	44
4.2 Visi dan Misi.....	44
4.2.1 Visi.....	44
4.2.2 Misi	45
4.3 Struktur Organisasi	45
4.3.1 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	47

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	53
5.2 Karakteristik Responden.....	53
5.2.1 Responden Berdasarkan Usia	53
5.2.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
5.2.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
5.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
5.3 Analisis Deskripsi.....	56
5.3.1 Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	57
5.3.2 Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	59
5.3.3 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	62
5.4 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	64
5.5 Uji Normalitas Data	68
5.6 Uji Asumsi Data	71
5.7 Uji Hipotesis.....	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

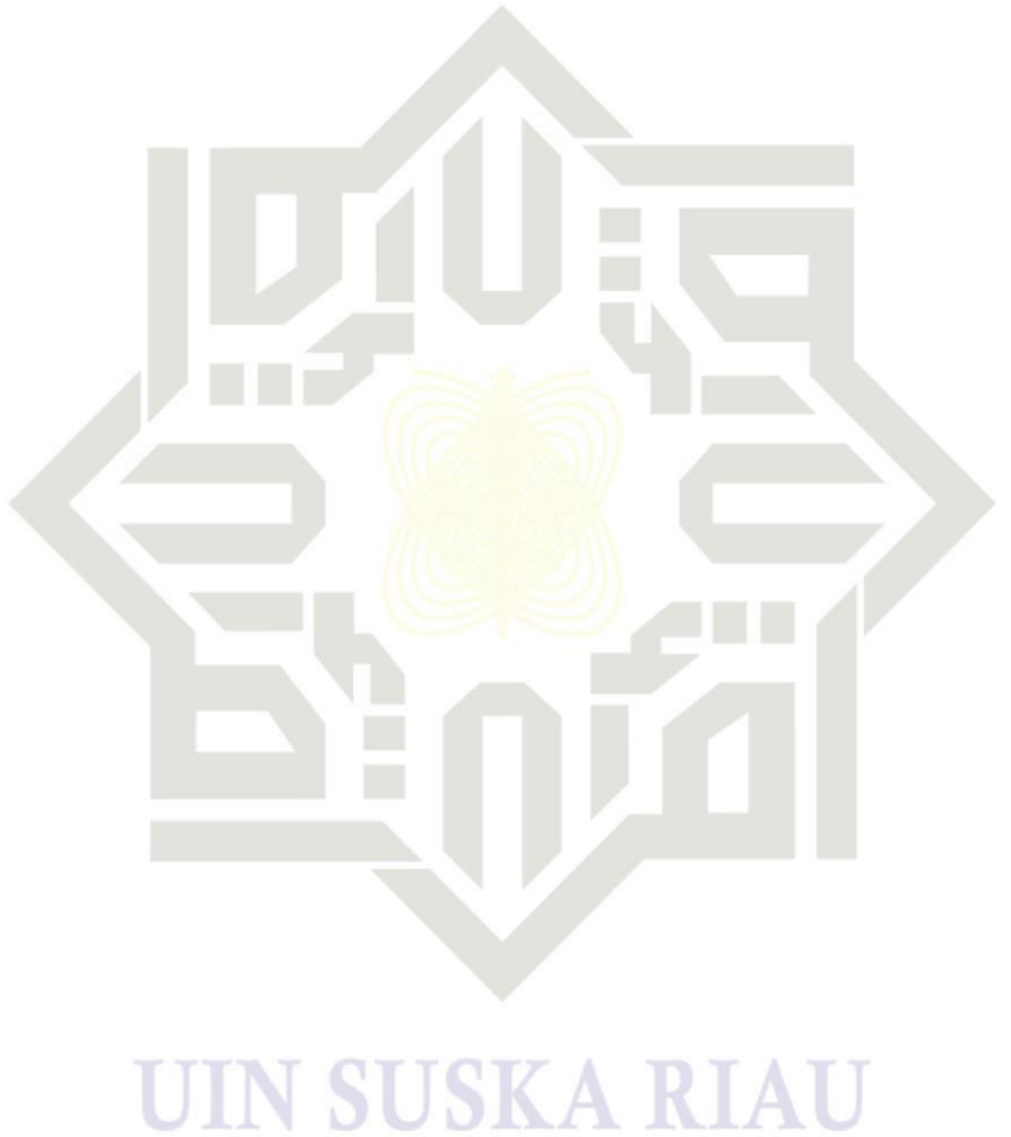
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





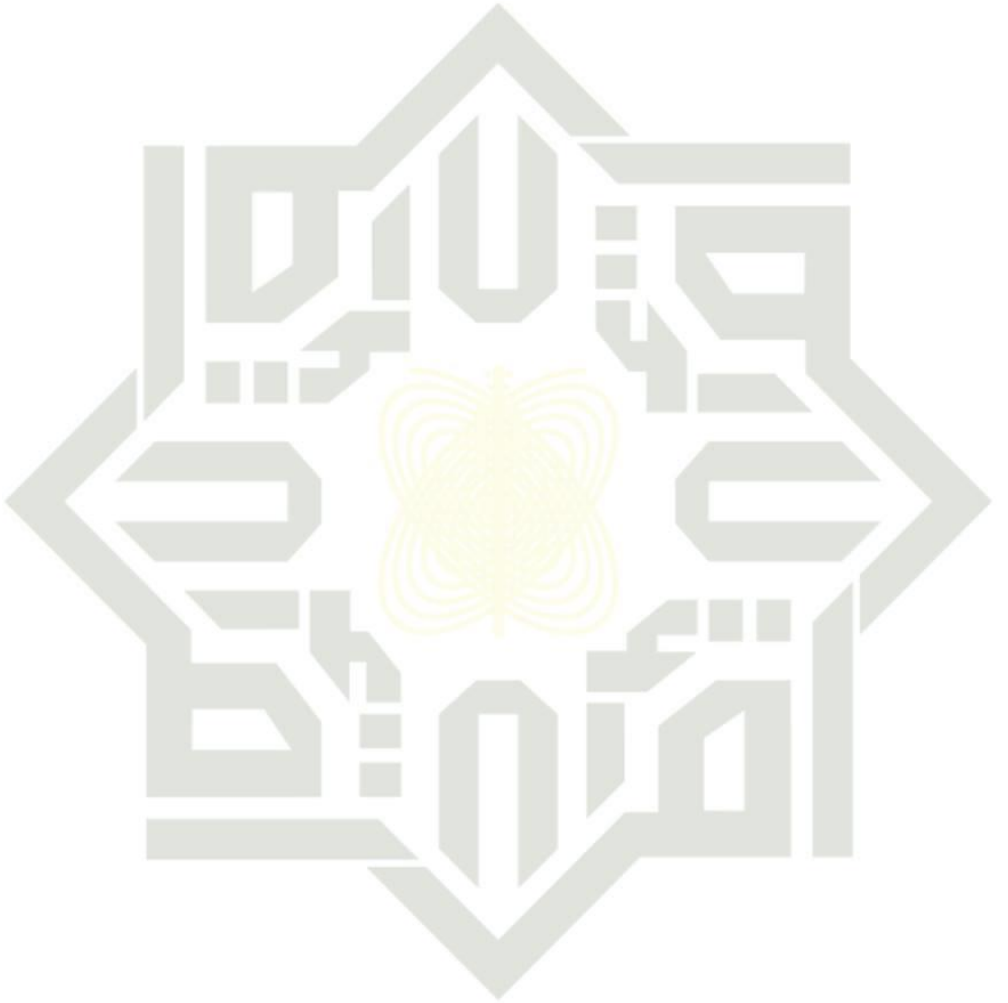
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.....	5
Tabel 1.2 Tingkat Pelanggaran Kerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 5.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia di PT. Petrokimia.	53
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Lama Bekerja di Kantor Cabang PT.Petrokimia.....	54
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru	55
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.....	56
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.....	57
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.....	60
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.....	63
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	66
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 5.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	67
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas.....	71

Tabel 5.13 Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 5.14 Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 5.15 Uji t Hitung.....	76
Tabel 5.16 Uji F Hitung.....	77
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi.....	78



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

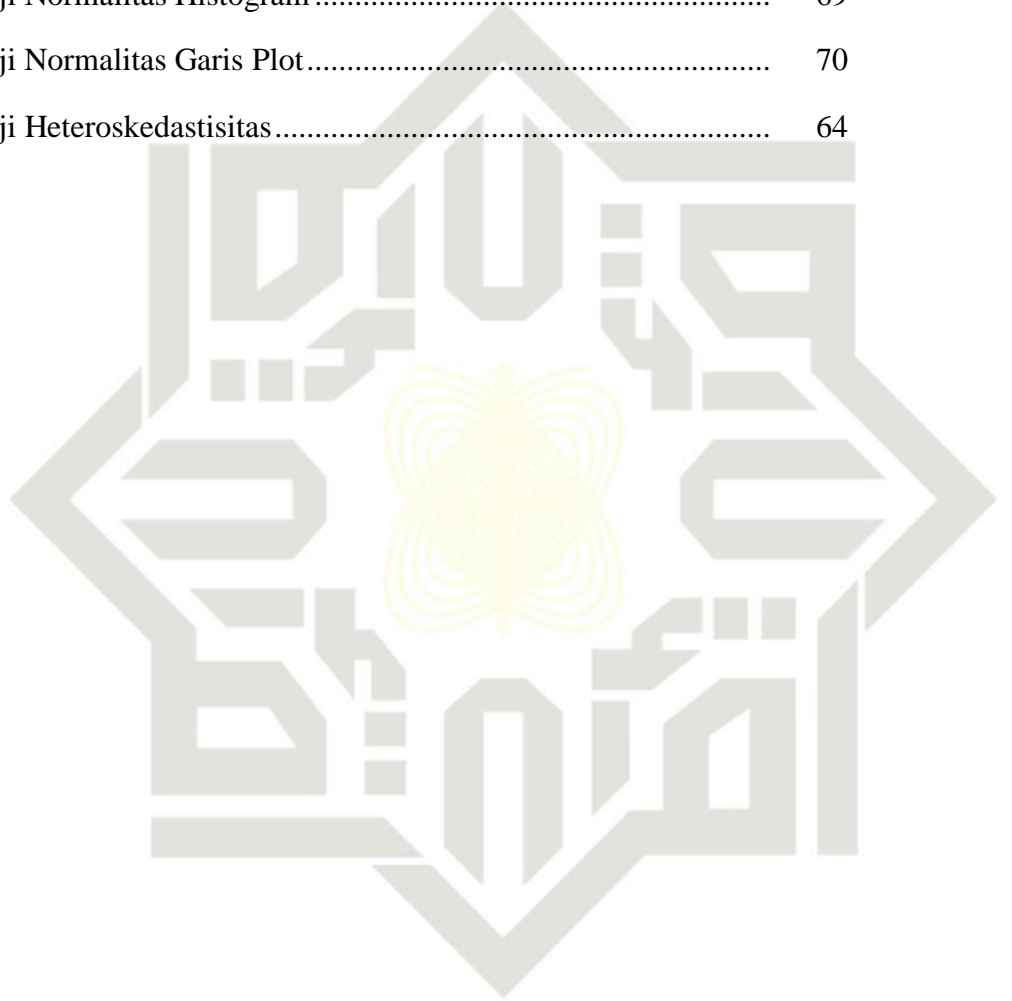


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Petrokimia Pekanbaru.....	46
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	69
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot.....	70
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	64



UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan, pemasaran dan produksi. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Minsalnya hal yang harus menjadi perhatian bagi manajer sumber daya manusia ialah lingkungan kerja harus memenuhi fasilitas kerja yang kurang dan memperhatikan kinerja kurang baik dan mampu memberikan arahan agar kinerja tidak mengalami stress dalam bekerja.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mengetahuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai mengalami stress kerja terhadap kinerja karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi bagian yang penting dalam peningkatan produktivitas. Agar berjalan efektif perusahaan harus memiliki fasilitas lingkungan baik dan terhadap karyawan agar tidak memiliki permasalahan pribadi dalam menjalankan suatu



pekerjaan di perusahaan dan agar mendapatkan pekerja baik dan tidak terbebaskan. Sebagaimana pada penelitian ini peneliti akan mencantumkan 2 variabel yang digunakan yaitu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan, yang menjadi objek penelitian yaitu HRD dan Karyawan PT Petokimia.

Dessler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas dan usaha yang dihasilkan seseorang untuk memperoleh barang dan jasa artinya hasil yang dicapai oleh seseorang termasuk menentukan profesionalisme serta tingkat kinerja orang yang bersangkutan. Kinerja akan terlaksana dengan baik apabila setiap individu benar-benar memiliki kesadaran dan semangat kerja dalam dirinya.

Taat pada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan tempat kerjanya. Tidak nyaman kinerja karyawan akan berakibat pada hasil-hasil kerja yang kurang baik, dan bahkan kinerja karyawan tersebut bisa mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja. Maka dari itu kinerja karyawan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan itu sendiri harus menegakan kedisiplinan agar terwujud kenyamanan dengan lingkungan kerja didalam organisasi tersebut, lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan disiplin dimana lingkungan kerja yang baik akan

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.

berdampak pada timbulnya rasa semangat kerja karyawan, sehingga datang tepat waktu dan tidak bolos bekerja.

Mangkunegara (2016:67) Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Meningkatkan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi.

Roziqin (2016:190) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka biasa mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Penataan ruangan juga menentukan kinerja pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan karena dengan penataan ruangan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Lingkungan kerja yang harus diperhatikan bukan hanya tentang lingkungan kerja fisik saja tetapi juga tentang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan antara karyawan dan pimpinannya. Karena jika lingkungan non fisik bermasalah maka itu juga akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan juga. Karena itu lingkungan non fisik harus diperhatikan oleh pemimpinnya agar karyawan merasa nyaman, tenang, dan akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Siagian (2014:300) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Greenberg (2013:384) stress kerja yaitu konstuk yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stress di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisiologi dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, PT. Petrokimia merupakan perusahaan produsen pupuk terlengkap di Indonesia yang memproduksi berbagai macam pupuk seperti : Urea, ZA, SP-36

ZK NPK Phonska, NPK Kebomas, dan pupuk organik perorganik. PT Petrokimia juga memproduksi produk non produk, antara lain Asam Sulfat, Asam Fosfat, Anoniak, Dry Ice, Aluminum Fluoride, Cement Retarder, dll. Keberadaan PT Petrokimia adalah untuk mendukung program Pemerintah dalam rangka meningkatkan produksi pertanian dan ketahanan pangan nasional.

Dari informasi yang di peroleh dari beberapa karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru disebutkan bahwa, pemimpinnya kurang memberikan perhatian terhadap karyawan, keterlambatan pemberian gaji terhadap karyawan. Kurangnya kualitas peralatan lingkungan perusahaan sehingga sering menyebabkan kecelakaan kerja. Sedangkan pada kantor cabang PT. Petrokimia Pekanbaru sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Pada tabel berikut ini kita dapat melihat masalah absensi Karyawan bagian Produksi PT. Petrokimia Pekanbaru

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/tahun	Absensi			Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
				I	S	A	
1	2014	43	312	8	11	6	25
2	2015	46	312	7	8	5	20
3	2016	47	312	6	9	4	19

- 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.



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.

4	2017	49	312	9	7	7	23
5	2018	52	312	8	10	10	28
Jumlah Absensi Selama 5 Tahun				38	45	32	115

Sumber: PT. Petrokimia Pekanbaru 2019

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2014 sebanyak 25 orang, pada tahun 2015 sebanyak 20 orang, pada tahun 2016 sebanyak 19 orang, pada tahun 2017 sebanyak 23 orang, dan tahun 2018 sebanyak 28 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 sebanyak 28 orang sementara tingkat absensi paling sedikit terjadi pada tahun 2016 sebanyak 19 orang dan jumlah absensi selama 5 tahun sebanyak 115. Kurangnya yang diberikan oleh atasan dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi karyawan itu sendiri, dorongan yang diberikan oleh atasan akan memberikan semangat bekerja pada karyawan dan tidak menimbulkan stress kerja terhadap karyawan. Berikut data tingkat Pelanggaran Kerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru

Tabel 1.2 Tingkat Pelanggaran Kerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru

No	Tahun	Akibat dari Stress Kerja Karyawan		Total Pelanggaran
		Kecelakaan kerja	Konflik	
1	2016	4	3	7
2	2017	3	5	8
3	2018	3	4	7
4	2019	3	5	8

Sumber: PT. Petrokimia Pekanbaru 2019

Berdasarkan dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa setiap tahunnya jumlah kecelakaan kerja dan konflik pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru mengalami fluktuasi dari total pelanggaran karyawan. Pada tahun 2016 jumlah total pelanggaran sebanyak 7 orang karyawan dengan jumlah kecelakaan kerja karyawan sebanyak 4 orang dan konflik karyawan sebanyak 3 orang karyawan. Pada tahun 2017 jumlah total pelanggaran sebanyak 8 orang karyawan dengan jumlah kecelakaan kerja karyawan sebanyak 3 orang dan konflik karyawan sebanyak 5 orang karyawan. Pada tahun 2018 jumlah total pelanggaran sebanyak 7 orang karyawan dengan jumlah kecelakaan kerja karyawan sebanyak 3 orang karyawan dan konflik karyawan sebanyak 4 orang karyawan. Pada tahun 2019 jumlah total pelanggaran sebanyak 8 orang karyawan dengan jumlah kecelakaan kerja karyawan sebanyak 3 orang karyawan dan konflik karyawan sebanyak 5 orang karyawan. Peneliti mejabarkan bahwa setiap tahunnya jumlah kecelakaan kerja pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru sejak tahun 2016 hingga sekarang mengalami penurunan 1 angka. Sedangkan konflik yang terjadi per tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan dan total pelanggaran juga mengalami penurunan dan kenaikan.

Kecelakaan kerja yang dimaksud disini yaitu akibat dari stress karyawan terhadap lingkungan kerja. Dengan adanya faktor tersebut dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan. Sedangkan konflik yang dimaksudkan berupa kecemburuan sosial diantara karyawan dan kurangnya hubungan baik antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang sering absen tetapi mendapatkan kompensasi dan bayaran yang sama. Apabila masalah tersebut tidak segera

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.





diharikansolusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas, baik karyawan maupun perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT Petrokimia di Pekanbaru?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT Petrokimia di Pekanbaru?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT Petrokimia di Pekanbaru?

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja fisik dan stres kerja sehingga dapat meningkatkan 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.

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. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Irham (2017:12) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sinambela (2017:9) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Hasibuan (2013:12) Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2013:67) Kinerja (*Job Performance* atau *Actual Performance*) merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan gambar dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga di atas maka semakin besar pula nilai kinerja karyawan yang bersangkutan.

Wibowo (2014:41) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.



Torang (2013:74) Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kinerja (*peformance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang pedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berperilaku dalam organisasi.

Dari berbagai pengertian di atas, maka di simpulkan kinerja merupakan hasil kinerja atau perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (2012:22) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Motivasi

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat instrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karna adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga di katakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor di luar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

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.

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.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tentang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

c. Tingkat Stress

Stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

d. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan pekerjaan pegawai.

e. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang di buat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013:78) adapun dari kinerja dalam manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas hasil kerja

Di lihat hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

2. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah di rencanakan sebelumnya.

3. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain, yang bersifat inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

4. Kemampuan

Seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

5. Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri meliputi tempat

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.

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

kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya, apabila lingkungan kerjanya tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Hasibuan (2013:67) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lingkungan kerja **Sunyoto (2013:43)** adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:34) adapun faktor-faktor dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh

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.

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

manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kita apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

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.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, penempatan, dan lainnya untuk 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

l. Hubungan atasan dan bawahan

Yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi.

m. Hubungan sesama rekan kerja

Dalam suatu perusahaan para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Dengan demikian dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

2.9.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:46) mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

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.

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. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Kebisingan suara
 - d. Pewarnaan
 - e. Bau-bauan ditempat kerja
 - f. Dekorasi ditempat kerja
 - g. Keamanan kerja
2. Lingkungan non fisik

Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Menurut pendapat lain, stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa

dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja. Berikut adalah definisi-definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis susun diantaranya :

Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa: “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Rivai, dkk (2014:724) menjelaskan bahwa : “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa : “stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan”.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi dalam 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.

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.

2.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Berikut ini beberapa faktor penyebab stres kerja **Hasibuan (2014)** yaitu:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau sekelompok kerja.

Sedangkan **Sinambela (2017 : 473)** penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.4.3 Pendekatan Stres Kerja

Rivai, dkk (2014 : 724-725) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

1. Pendekatan individu
2. Pendekatan perusahaan

Mangkunegara (2013:157) ada empat pendekatan terhadap stres kerja,

yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game dan bergurau.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.

3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

2.4.4 Dampak Stres Kerja

Menurut **Hasibuan (2014)** Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telpon, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakan dirinya dan orang lain.

Manajer harus sedini mungkin mengatasi masalah stres ini dengan pendekatan kejiwaan dan keimanan atau membawa seseorang yang terkena stres

kerja tersebut kepada psikolog. Hal ini menuntut agar setiap pemimpin memiliki penglihatan sosial (*social peception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan keseimbangan emosional (*emotional stability*).

2.4.5 Indikator-Indikator Stres Kerja

Afandi (2018 : 179-180) indikator-indikator stress kerja di antara lain yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
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, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasibuan (2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah hubungan kemanusiaan. Dimana hubungan kemanusiaan masuk kedalam jenis lingkungan kerja non fisik, hubungan kemanusiaan yang

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.

harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kedisiplinan dimana faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan.

Afandi (2018 : 20-21) adalah lingkungan kerja, dari sini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dengan disiplin. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Afandi (2018 : 174-175) Stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang baik dalam kehidupan manusia. Stres dibagi menjadi dua yaitu *distress* yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Namun pada umumnya gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja memiliki lebih banyak dampak yang merugikan diri pegawai maupun perusahaan.

Apabila stres yang dihadapi karyawan masih dalam status wajar, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres dapat menjadi suatu masalah yang harus ditangani oleh karyawan serta organisasi agar disiplin kerja tidak menurun sehingga tidak menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi.

Sinambela (2017:473) stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu.

Stres yang terlalu besar dapat mengganggu kesehatan fisik maupun kesehatan mental, stres juga dapat mengubah individu dalam perilaku seperti sulit berkonsentrasi dan pikiran kacau. Masalah yang ada inilah yang akan menyebabkan karyawan melakukan tindakan indisipliner.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kierja

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sehingga pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri. Mengapa kita harus melakukan penilaian pekerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja. Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Konsep kinerja dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al-quran antara lain sebagai berikut: QS. At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Isi kandungan ayat di atas dapat di ambil dari kesimpulannya bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah. Oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:



Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Qs Al Insyirah ayat 5 yang artinya : “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Riska Nurjanah (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. <i>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019: 47-62.</i>	X1.Lingkungan Kerja X2. Disiplin Kerja X3. Stres Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan kerja, Stres Kerja, dan Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
2	Mersa Candra Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. <i>Journal EMBA Vol 4 No. 3 September 2016: 600-611.</i>	X1. Lingkungan kerja X2. Stres kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan kerja dan Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado.
3	Rico D. pakpahan (2017)	Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pertamina Refinery Unit IV Cilacap). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 No. 1 September 2017: 172-180.</i>	X1. Disiplin Kerja X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Pertamina Refinery Unit IV Cilacap).
4	Aditya Nur Pratama	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja	X1. Lingkungan Kerja X2. Disiplin	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Stres Kerja dan

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

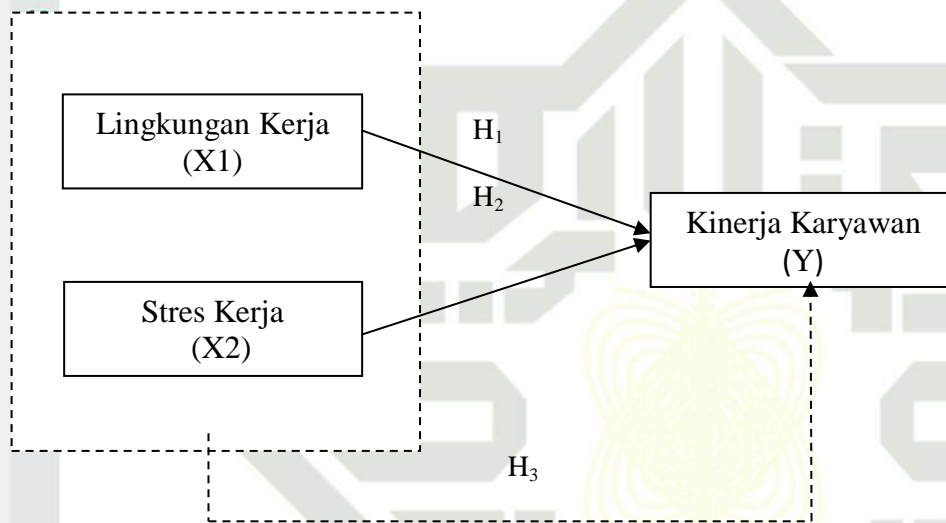
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

(2016)		Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fif Group Manado. Jurnal Emba Vol.7 No.3 Juli 2016: 2811-2820	Kerja Y. Kinerja	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Fif Group Manado.
5	Zulfi Ahmad (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan Vol 2, No 1 2018: 215-221	X1. Lingkungan Kerja X2. Stres Kerja Y. Disiplin Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta.
6	Sarwani (2016)	<i>The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees At PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo.</i> Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol 6, No 2. 2016	X1. Disiplin Kerja X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Stres Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo
7	Dedi Hadian (2018)	<i>The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (Study On One Of The 3 Star Hotels In Bandung).</i> Jurnal Computech dan Bisnis, Vol 12, No 2. 2018	X1. Iklim Kerja X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Iklim Kerja dan Stres Kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada salah satu hotel bintang 3 di Bandung

2.8 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Sinambela (2017)

Keterangan:

———— Pengaruh Secara Parsial

- - - - - Pengaruh Secara Simultan

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)

Lingkungan Kerja (X1)

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.



Stres Kerja (X2)

2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja karyawan (Y)

2.9 Hipotesis

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

Hasil penelitian dari Riska Nurjanah (2019) yaitu “pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks Vol.4 No. 1 januari 2019 47-62". Menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diduga bahwa:

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia di Pekanbaru.

H₂ Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia di Pekanbaru.

H₃ Diduga bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT Petrokimia 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (X)	kinerja adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Wibowo (2014:41)	1. Kualitas hasil kerja 2. Ketepatan waktu 3. Iniatif 4. Kemampuan 5. Konumiksi Mangkunegara (2013:78)	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sunyoto (2013:43)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Pewarnaan 5. Bau-bauan ditempat kerja 6. Dekorasi ditempat kerja 7. Keamanan kerja 8. Hubungan kerja dengan atasan/bawahan 9. Hubungan dengan sesama rekan kerja Sedarmayanti (2014:46)	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang Siagian (2014:300)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi Kepemimpinan organisasi memberikan gaya menejemen pada organisasi Afandi (2014:179-180)	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru yang beralamat di Jl. Arifin Ahmad dan waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November sampai bulan Desember 2019.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan Kinerja Karyawan yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:32)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

- 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.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru, yaitu sebanyak 52 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014:58) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *propability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/Sampel*

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket (Kuesioner)

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



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.

3.4.2 Wawancara

Wirawan (2013) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.

3.5 Analisis Data

Ada beberapa pendekatan yang dapat di pakai dalam melakukan analisis terhadap data yang di peroleh dari lapangan yaitu analisis kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Sugiyono (2017:147) dalam setiap penelitian ilmiah pengolahan data merupakan suatu upaya untuk mengertikan sebuah data menjadi sebuah pendapat yang akhirnya dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi *software* pengolahan data SPSS versi 25. Dimana analisis yang digunakan adalah analisis *statistic* regresi linier berganda. Dalam melihat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru dapat digunakan dengan rumus regresi linier berganda dengan *metode* “*Ordinary Last Square*” (kuadrat terkecil), yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b1, b2, b3, b4 = koefisien garis regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

e = Tingkat Kesalahan error

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode 5 Skala Likert.

Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5.
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4.
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3.
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2.
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 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.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat

nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.6.2 Uji Multikolineritas

Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili

berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan unutm menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat aotokorelasi negative.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2013:56)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikasi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

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.

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung
 R = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah Variabel Penelitian
 n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_0 diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.7.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atau variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan $df = n - 2$
 r = Koefisien Kolerasi
 n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

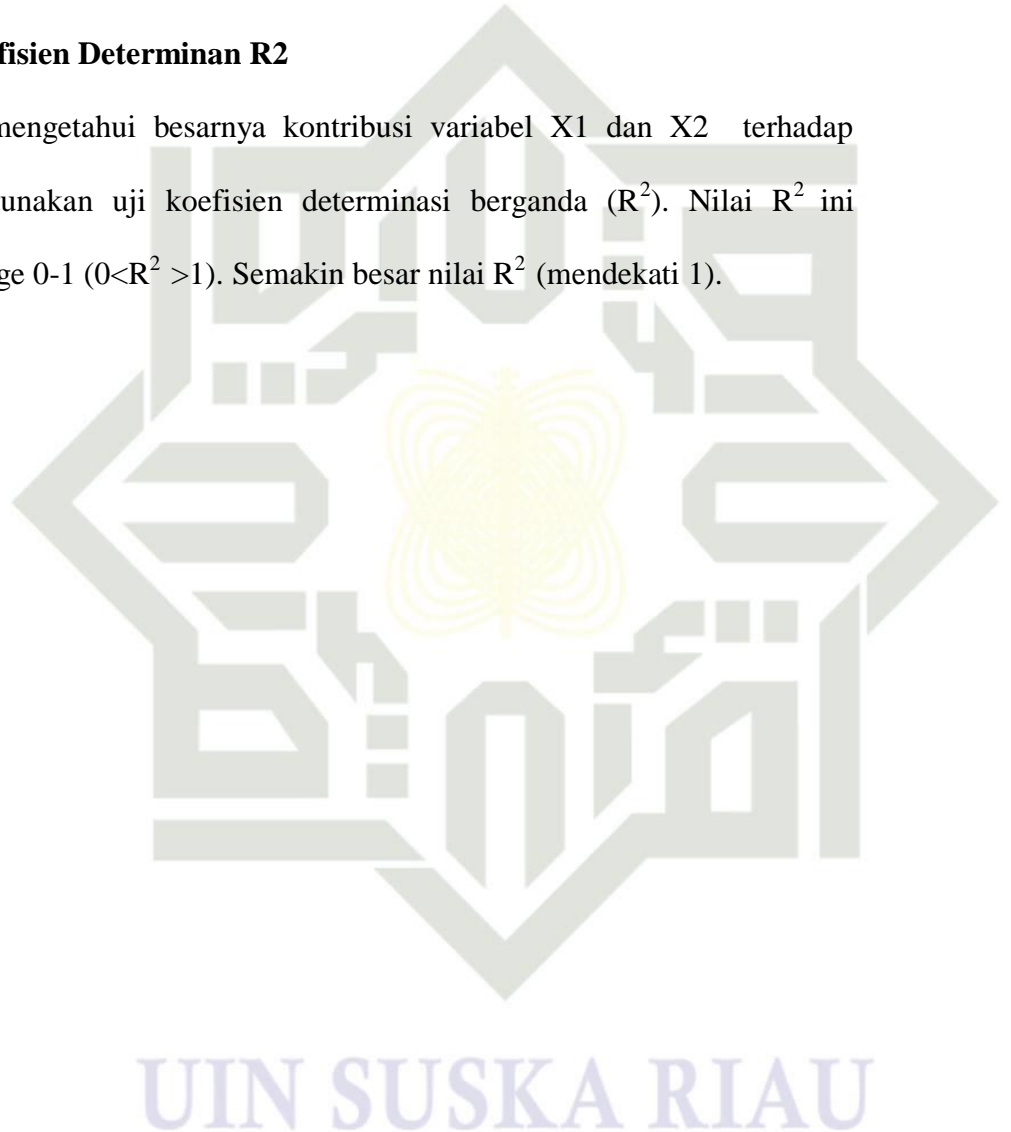
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $> t$ (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $< t$ (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.7.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Objek Penelitian

Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia beralamat di Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru yang menyediakan berbagai macam pupuk seperti Urea, ZA, SP-36 ZK NPK Phonska, NPK Kebomas, dan pupuk organik perorganik. PT Petrokimia juga memproduksi produk non produk, antara lain Asam Sulfat, Asam Fosfat, Amoniak, Dry Ice, Aluminum Fluorde, Cement Retarder, dll. Perusahaan kantor ini didirikan di Pekanbaru 1972. Keberadaan PT Petrokimia adalah untuk mendukung program pemerintah dalam rangka meningkatkan produksi pertanian dan ketahanan pangan nasional.

Kantor Cabang PT. Petrokimia menjalankan berbagai bisnis yaitu bisnis utamanya penjualan berbagai macam pupuk dan didukung dengan pertumbuhan *are sociopreneur*. PT. Petrokimia termasuk perusahaan kelas Indonesia maupun luar negeri yang memberi manfaat bagi program ketahanan pangan nasional, perusahaan ini tentu memiliki induk yang terdapat 40 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 9 kantor perwakilan diseluruh penjuru negeri.

4.2 Visi Dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.2 Misi

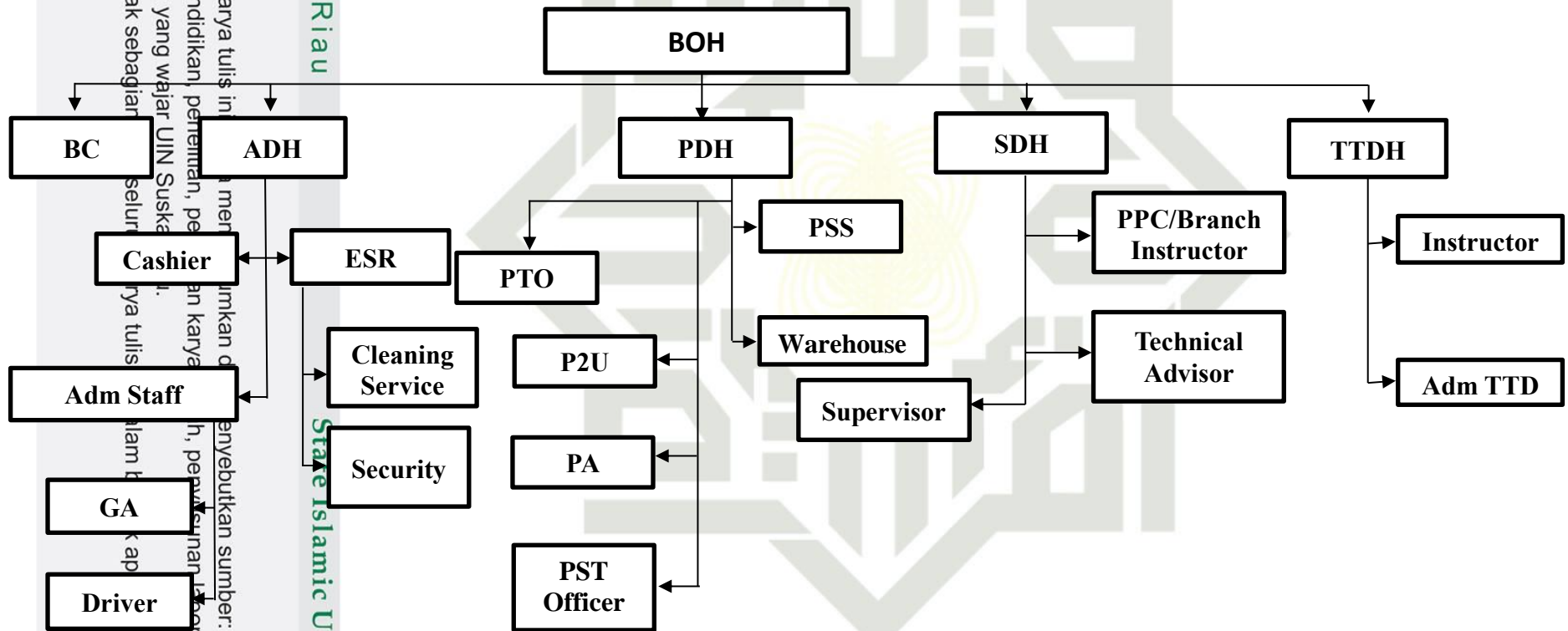
1. Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan.
2. Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan.
3. mengembangkan potenssi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *community development*.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Berikut merupakan penjelasan singkat tentang struktur organisasi pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru:

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT PETROKIMIA PEKANBARU



Sumber : PT Petrokimia 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.1 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. *Branch Operation Head* (Kepala Operasi Cabang) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Meyakinkan kepuasan pelanggan & retensi pelanggan.
- Penjualan peralatan,
- Dukungan produk suku cadang
- Layanan dukungan produk bisnis & aktivitas pertumbuhan sumber daya manusia.
- Kumpulkan & bangun teamwork terbaik dengan empati, solusi & kepemimpinan.
- Yakinkan *team building* tentang cara inovasi.

2. *Business Consultant* (Konsultan Bisnis) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Membantu pelanggan kami bagaimana mengelola inventaris dan menyarankan cara meningkatkan penanganan pergudangan yang efektif di situs.
- Membantu penjualan suku cadang dengan data laporan konsultan suku cadang.

3. *Administration Department Head* (Kepala Departemen Administrasi) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Melakukan koordinasi dan memimpin SDM
- Mengontrol semua kegiatan *Finance, Accounting, SDM* dan *General Affair* di cabang/site.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. *Parts Department Head* (Kepala Bagian Suku Cadang) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
 - Mempersiapkan siklus perencanaan tahunan dengan baik.
 - pastikan mencapai target dan pertumbuhan penjualan setiap tahun.
 - Bangun dan tingkatkan hubungan terbaik & lakukan retensi pelanggan.
 - Membantu pemimpin cabang dan manajer penjualan suku cadang untuk memberikan solusi terbaik.
 - Selalu berpikir tentang cara-cara inovatif untuk membuat prestasi yang lebih baik.
 - Mengkoordinasikan sub-ordinat dengan empati & solusi.
5. *Service Department Head* (Kepala Departemen Layanan) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:
 - Menerapkan, mengarahkan, dan mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan langsung atau tidak langsung, untuk layanan purna jual di cabang / lokasi kerja
 - Lakukan layanan yang sangat baik untuk akun yang ada dan dapatkan pesanan untuk pelanggan potensial untuk layanan dan dukungan purna jual
 - Menyimpan analisis layanan bulanan dan rencana kerja
 - Mengatasi keluhan pelanggan dengan menyelidiki masalah dan mengembangkan solusi untuk pelanggan

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.

- Bantu pelanggan dalam memberikan solusi terkait kebutuhan perawatan dan perbaikan alat berat di cabang / lokasi kerja

6. *Supervisor* (Pengawas) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Memberikan arahan kepada mekanik yang akan bertugas di lapangan.
- Memberi saran dan arahan atas keluhan *performance unit* .
- Memberikan pelatihan-pelatihan dasar kepada *customer* .
- Membuat perencanaan perbaikan unit *customer* secara periodik baik unit *warranty* ataupun *out of warranty*.
- Melakukan *review* kompetensi *daily*.
- Memberikan *advice* ketika ada problem unit di *field*.

7. *Cashier* (Kasir) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Melakukan semua proses transaksi pembayaran
- Melakukan pengecekan terhadap mesin kasir dan alat pembayaran berjalan dengan baik dan melaporkan kepada atasan jika terdapat gangguan/kerusakan
- Menjaga kebersihan area kasir dan sekitarnya
- Memastikan seluruh dokumen transaksi pembayaran tercatat lengkap dan sesuai
- Mencatat keluhan konsumen yang berkaitan dengan pelayanan dan kepada atasan

8. *General Affair* (Bagian Umum) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja (seperti; ATK, komputer, meja/kursi kerja, AC, dst), maupun sarana atau fasilitas penunjang lain (seperti; kendaraan operasional, office boy, satpam, operator telpon, dst.) dengan cepat, akurat/berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang ditentukan.
- Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
- Melakukan aktivitas pemeliharaan atas seluruh fasilitas dan sarana penunjang, serta melakukan proses penggantian atas fasilitas/sarana penunjang yang rusak.
- Membina hubungan dengan para *vendor* atau *supplier* barang dan jasa fasilitas/prasarana kantor serta membantu dalam menangani komplain termasuk tindaklanjut atas penanganan nota pembayaran/*invoice* maupun kontrak kerja dengan pihak terkait.
- Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.

© 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 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.

- Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.

9. *Parts Analyst* (Bagian Analisis) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Melakukan perencanaan pengendalian persediaan, perbarui bagian pesanan saham, dan ketersediaan persediaan & bagian bulanan

10. *Product Sales Suport* (Dukungan Penjualan Produk) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Membantu Klien kami untuk memberikan solusi suku cadang terbaik.
- Membangun hubungan yang baik dengan Klien dan internal.

11. *Werhouse* (Gudang) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Mengontrol masuk keluarnya barang di gudang.
- Melakukan *quality control*.
- Melakukan *pars stocking taking* secara reguler.
- Berkoordinasi dengan *delivery man* atas barang-barang yang akan di *delivery*.

12. *Planning Product Control* (Perencanaan Pengendalian Produk) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Membuat rencana produksi, menyusun dan menetapkan urutan produksi, input material, alat dan mesin, serta pekerja.
- Perancangan aliran kerja (*workflow*) organisasi.

- Penjadwalan dan mempersiapkan order produksi dan jadwalnya (*timetables*).
- Pengendalian dan memberikan otorisasi untuk memulai kegiatan produksi, memonitor, menindaklanjuti, dan menjaga rencana dilaksanakan

3. *Technical Advisor* (Penasehat Teknis) uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Mempelajar informasi terkini dari produk-produk alat berat dan aplikasinya.
- Mempelajari berbagai informasi mengenai alat berat yang dapat membantu pada waktu memberikan solusi untuk berbagai masalah di mesin-mesin.
- Mengelola data-data dari setiap proses konversi alat berat dan hasilnya berdasarkan laporan Cabang/Perwakilan dan Agen ataupun hasil kerja langsung dilapangan.

4. *Instructor* uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan.
- Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
- Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
- Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui $t_{hitung} (5,004) > t_{tabel} (2,009)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Stres Kerja Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui $t_{hitung} (3,525) > t_{tabel} (2,009)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui $F_{hitung} (27,402) > F_{tabel} (3,19)$ dengan $sig (0,000) < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Nilai R sebesar 0,727 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,528, hal ini menunjukkan bahwa

variable Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 52,8% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal yaitu :

1. Bagi perusahaan, Lingkungan Kerja memiliki peran dalam meningkatkan Kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memperhatikan kenyamanan ruang kerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Stres Kerja juga mempengaruhi Kedisiplinan, oleh karena itu pemimpin harus menerapkan manajemen stres yang sesuai dan efektif serta membentuk hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun pimpinan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an, Syaamil Quran, 2012.
- Hasibuan, 2013, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irfham, Fahni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Alfabeta
- Affifudin.2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Al-Fandi, Haryanto, Amir, Munir, Samsul, 2007. *Kenapa Harus Stres Terapi Stres Ala Islam*. Jakarta: Hamzah
- Amin, Samsul Munir, 2008, *Rekonstruksi Pemikiran Dakwah Islam*: Jakarta: Amzah
- Aditya Nur Partama, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fif Group, Manado
- Affifudin.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Al-Fandi, Haryanto, Amir, Munir, Samsul, 2007. *Kenapa Harus Stres Terapi Stres Ala Islam*. Jakarta: Hamzah
- Amin, Samsul Munir, 2015. *Rekonstruksi Pemikiran Dakwah Islam*. Jakarta: Amzah
- Antoek, Jamaludin dan Suroso, 2017. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta cetakan kesembilan
- Torang, 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Kencana. Jakarta
- Anggraga, Panji, 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Swanto, Suprihatiningrum, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Arif Ardani Tristiadi, 2008. *Psikiatri Islam*. Malang: UIN Malang Press

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.



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.

- Sedarmayati, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung
- Amoraga, Panji, 2018. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arif Ardani Tristiadi, 2013. *Psikiatri Islam*. Malang: UIN Malang Press
- Arifunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Devi Hadian, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hotel Bintang Tiga, Bandung
- Irfham, Fahni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta
- Mangkuenegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda, Bandung
- Mersa Candra Pratama, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pegawai pada Lpp Rri, Manado
- NitiseMITO, 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta
- Riska Nurjanah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pegawai Dinas Sosial, Jawa barat
- Sarwani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ardian Putra
- Sedarmayati, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suprihatiningrum. 2012. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Pustaka Setia
- Supriyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif.R&D*, Bandung
- Swanto, Suprihatiningrum, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Torang, 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Kencana. Jakarta
- Wiraman, 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Zulfah Ahmad, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sarana Perkasa

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

<https://www.pelajaran.co.id/2017/21/pengertian-kinerjaindikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.html>

<http://www.kmobuilding.co.id/tag/indikator-stres-kerja-menurut-para-ahli/rrr>



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**LEMBAR KUESIONER**

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Pertokimia Pekanbaru”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

TOBI MAHENDRA
NIM. 11671102447

1) Identitas Responden

- 3 Nama : _____ (*boleh tidak diisi)
- 4 Umur : _____ Tahun
- 5 Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- 6 Masa Kerja : _____ Tahun
- 7 Pendidikan Terakhir : () SD () D3
() SMP () S1
() SMA () S2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Petunjuk Pengisian kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya.



1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan					
2	Saya berusaha bekerja lebih baik dari pada rekan kerja					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan					
4	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
5	Saya mengikuti standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dengan baik					
6	Saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan yang diterima					
7	Saya memahami arahan yang di intruksi pimpinan tanpa harus di beritahu					
8	Saya bekerja dengan jujur agar pekerjaan dapat terlaksanakan					
9	Saya selalu menghargai setiap pendapat yang disampaikan					
10	hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik di perusahaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menjalin hubungan kerja dengan karyawan yang lain supaya pekerjaan lebih sukses					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus diinstruksikan pimpina					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Saya merasa nyaman dengan perwarnaannya di lingkungan kerja saya					
5	Saya merasa nyaman apabila tidak adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dan bias kosentrasi bekerja					
6	Saya merasa nyaman dengan dekorasi di lingkungan kerja saya					
7	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
8	Di perusahaan saya sudah terjalin hubungan yang baik antara dan bawahan					
9	Di perusahaan saya sudah terjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja					
10	Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja menambah kekompakan dalam aktivitas kerja					

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. Variabel Stres Kerja (X_2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan menetapkan target yang tinggi hingga memberatkan pekerjaan saya					
2	Saya sering mendapat istirahat yang kurang dari pada yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan saya					
3	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
4	Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak tuntutan berdasarkan peran yang saya terima					
5	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga saya tidak berkonsentrasi saat bekerja					
6	Saya sering mengalami konflik dengan karyawan lain sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja					
7	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					
8	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
9	Saya sering merasakan prosedur/ instruksi kerja kurang jelas					
10	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif					

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.



Lampiran 2

REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X1

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	3	5,8	5,8	9,6
SETUJU	26	50,0	50,0	59,6
SANGAT SETUJU	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5,8	5,8	5,8
CUKUP SETUJU	3	5,8	5,8	11,5
SETUJU	36	69,2	69,2	80,8
SANGAT SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	10	19,2	19,2	23,1
SETUJU	28	53,8	53,8	76,9
SANGAT SETUJU	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	7,7	7,7	7,7
CUKUP SETUJU	8	15,4	15,4	23,1
SETUJU	30	57,7	57,7	80,8
SANGAT SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	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.



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.

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	5	9,6	9,6	9,6
CUKUP SETUJU	10	19,2	19,2	28,8
SETUJU	18	34,6	34,6	63,5
SANGAT SETUJU	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5,8	5,8	5,8
CUKUP SETUJU	6	11,5	11,5	17,3
SETUJU	34	65,4	65,4	82,7
SANGAT SETUJU	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5,8	5,8	5,8
CUKUP SETUJU	9	17,3	17,3	23,1
SETUJU	29	55,8	55,8	78,8
SANGAT SETUJU	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	17,3
SETUJU	34	65,4	65,4	82,7
SANGAT SETUJU	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	



U1

te

- 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.

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	6	11,5	11,5	11,5
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	21,2
SETUJU	22	42,3	42,3	63,5
SANGAT SETUJU	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	7,7	7,7	7,7
CUKUP SETUJU	4	7,7	7,7	15,4
SETUJU	31	59,6	59,6	75,0
SANGAT SETUJU	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

VARIABEL X2

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	15	28,8	28,8	28,8
SETUJU	26	50,0	50,0	78,8
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	88,5
TIDAK SETUJU	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	14	26,9	26,9	26,9
SETUJU	18	34,6	34,6	61,5
CUKUP SETUJU	11	21,2	21,2	82,7
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	



UIN

tat

- 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.

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	13	25,0	25,0	25,0
SETUJU	20	38,5	38,5	63,5
CUKUP SETUJU	9	17,3	17,3	80,8
TIDAK SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	13	25,0	25,0	25,0
SETUJU	21	40,4	40,4	65,4
CUKUP SETUJU	9	17,3	17,3	82,7
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	18	34,6	34,6	34,6
SETUJU	21	40,4	40,4	75,0
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	84,6
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	18	34,6	34,6	34,6
SETUJU	15	28,8	28,8	63,5
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	76,9
TIDAK SETUJU	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	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.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	9	17,3	17,3	17,3
SETUJU	27	51,9	51,9	69,2
CUKUP SETUJU	8	15,4	15,4	84,6
TIDAK SETUJU	7	13,5	13,5	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	8	15,4	15,4	15,4
SETUJU	20	38,5	38,5	53,8
CUKUP SETUJU	16	30,8	30,8	84,6
TIDAK SETUJU	7	13,5	13,5	98,1
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	21	40,4	40,4	40,4
SETUJU	16	30,8	30,8	71,2
CUKUP SETUJU	4	7,7	7,7	78,8
TIDAK SETUJU	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT SETUJU	17	32,7	32,7	32,7
SETUJU	17	32,7	32,7	65,4
CUKUP SETUJU	10	19,2	19,2	84,6
TIDAK SETUJU	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

VARIABEL Y

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	3	5,8	5,8	9,6
SETUJU	17	32,7	32,7	42,3
SANGAT SETUJU	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	6	11,5	11,5	11,5
SETUJU	40	76,9	76,9	88,5
SANGAT SETUJU	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	13,5
SETUJU	37	71,2	71,2	84,6
SANGAT SETUJU	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	11	21,2	21,2	21,2
SETUJU	26	50,0	50,0	71,2
SANGAT SETUJU	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	8	15,4	15,4	19,2
SETUJU	27	51,9	51,9	71,2
SANGAT SETUJU	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	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.



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.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	17,3
SETUJU	33	63,5	63,5	80,8
SANGAT SETUJU	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	7,7	7,7	7,7
CUKUP SETUJU	7	13,5	13,5	21,2
SETUJU	24	46,2	46,2	67,3
SANGAT SETUJU	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	11	21,2	21,2	25,0
SETUJU	28	53,8	53,8	78,8
SANGAT SETUJU	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3,8	3,8	3,8
CUKUP SETUJU	4	7,7	7,7	11,5
SETUJU	22	42,3	42,3	53,8
SANGAT SETUJU	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

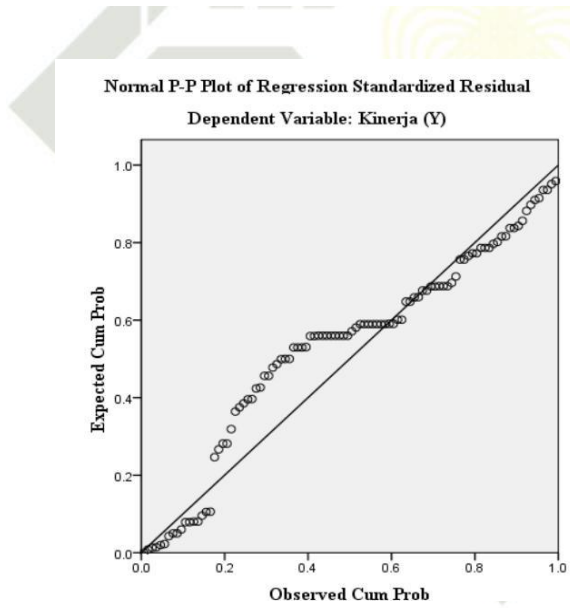
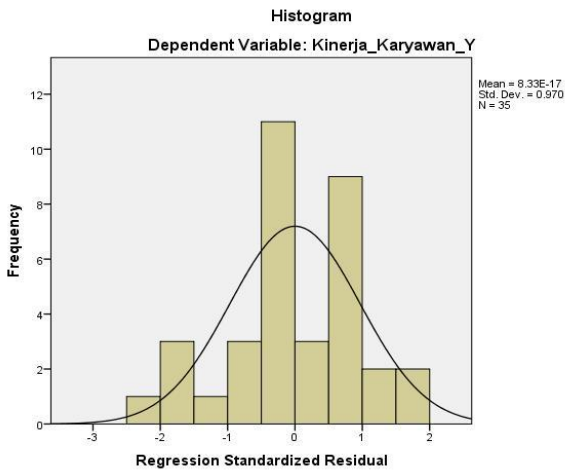
P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1,9	1,9	1,9
CUKUP SETUJU	5	9,6	9,6	11,5
SETUJU	32	61,5	61,5	73,1
SANGAT SETUJU	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Lampiran 3

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



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.

Lampiran 4

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

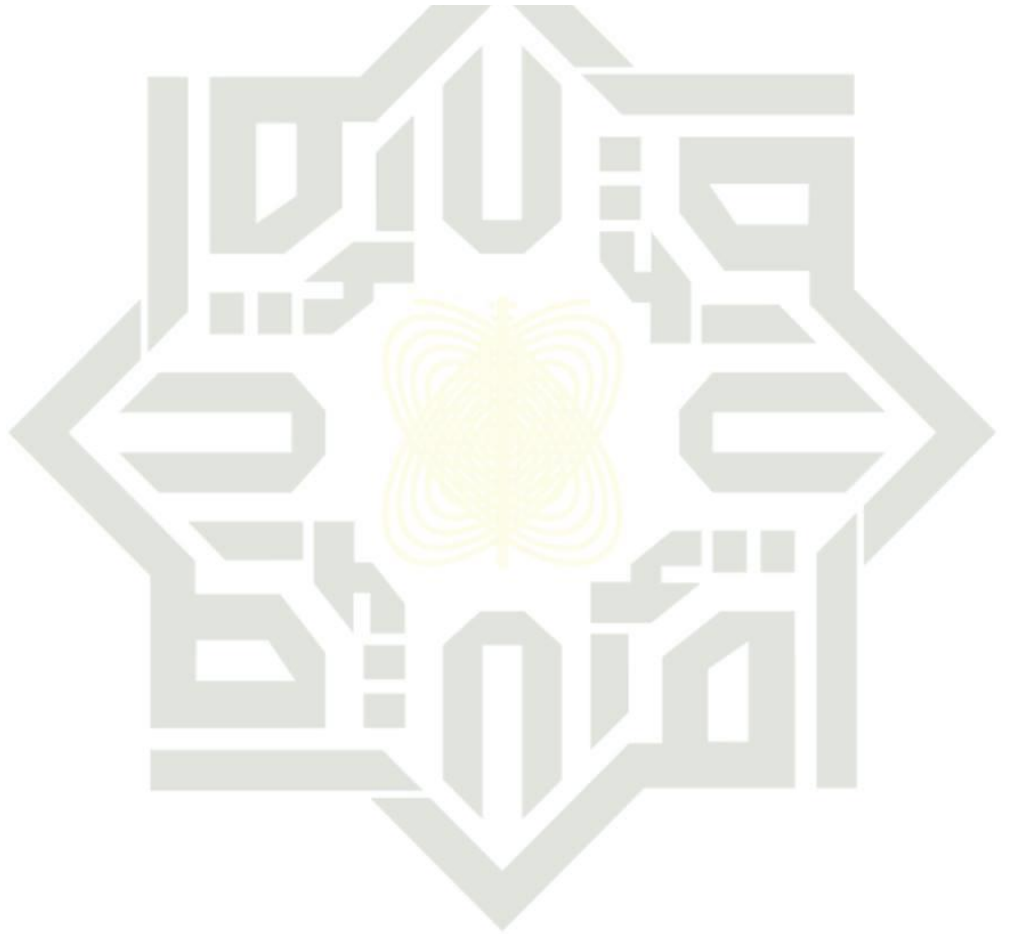
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,618	3,783		7,300	,000		
LINGKUNGAN KERJA	,418	,084	,520	5,004	,000	,894	1,119
STRES KERJA	-,152	,043	-,366	-3,526	,001	,894	1,119

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

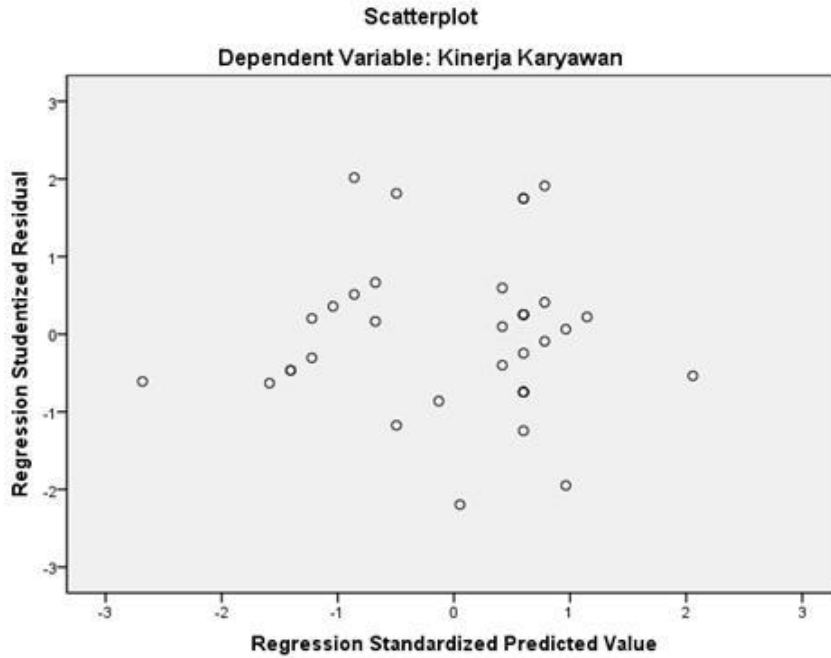
ng

atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

1. Diarang r
 - 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI HETEROSKEDASTISITAS



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.

Lampiran 5 UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 ^a	,528	,509	2,492	1,551

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

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,618	3,783		7,300	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,418	,084	,520	5,004	,000
	STRES KERJA	-,152	,043	-,366	-3,526	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F/SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,439	2	170,219	27,402	,000 ^b
	Residual	304,388	49	6,212		
	Total	644,827	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Lampiran 6

UJI T/PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,618	3,783		7,300	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,418	,084	,520	5,004	,000
	STRES KERJA	-,152	,043	-,366	-3,526	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI R²/KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,509	2,492

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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



Lampiran 7

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	75,73	72,083	,434	,719
P2	75,98	71,078	,555	,713
P3	76,04	71,802	,441	,718
P4	76,12	71,477	,438	,717
P5	76,02	67,392	,607	,699
P6	76,06	72,683	,397	,722
P7	76,08	71,288	,466	,716
P8	76,04	72,940	,403	,723
P9	75,96	68,234	,559	,703
P10	75,98	70,529	,514	,712

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	42,58	268,367	,759	,766
P2	42,31	262,845	,797	,760
P3	42,31	264,492	,776	,762
P4	42,33	262,617	,821	,760
P5	42,56	262,408	,858	,759
P6	42,37	263,570	,721	,762
P7	42,31	265,119	,821	,762
P8	42,13	269,883	,667	,768
P9	42,52	259,431	,845	,756
P10	42,44	263,310	,810	,760

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.



VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	77,44	45,506	,426	,689
P2	77,88	47,986	,350	,702
P3	77,90	46,520	,416	,693
P4	77,81	46,433	,376	,695
P5	77,83	46,773	,301	,700
P6	77,90	46,598	,365	,696
P7	77,85	42,956	,589	,668
P8	77,96	44,979	,490	,683
P9	77,58	46,014	,373	,694
P10	77,75	46,662	,387	,695

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.

Lampiran 8

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	10

VARIABEL X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

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.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	10

VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,649	10

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.

Lampiran

sampel	Lingkungan Kerja (X1)											Stres Kerja (X2)										Kinerja karyawan (Y)											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X2	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	42	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	2	2	3	1	4	3	2	1	1	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	20	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
6	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	30
7	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	40
8	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	5	4	4	3	2	2	4	2	5	4	35
9	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
10	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	31	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
11	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	39	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	21	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	40
12	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	39	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	19	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	40
13	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	27	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	32	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	30
14	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	41	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	19	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	42
15	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	15	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	41
16	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	41	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	28	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	41
17	5	4	4	3	5	3	4	3	4	2	37	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	21	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	42
18	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	39	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	26	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	42
19	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	38	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	19	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	43
20	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	39	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	18	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	37
21	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	45	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	20	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	42
22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
23	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	2	4	3	1	2	2	1	1	2	21	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
27	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	17	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44

sampel	Lingkungan Kerja (X1)										Stres Kerja (X2)										Kinerja karyawan (Y)												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X1	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X2	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total Y
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
30	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	44	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
31	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	40	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	37
32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	43	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2	22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
33	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	
35	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
36	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	45	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	16	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	41
37	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	44	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	19	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
38	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	42	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	18	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
39	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	45	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	17	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	41
40	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	41	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	16	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	41
41	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	42
42	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	38	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	21	3	4	4	3	3	4	2	3	5	4	35
43	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	41	2	1	2	3	2	1	2	3	4	2	22	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	44
44	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	42	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	20	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	43
45	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	43	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	15	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
46	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	42	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	14	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	43
47	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	39	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	16	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	38
48	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	41	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	19	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	41
49	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	40	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	18	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	41
50	5	4	4	4	5	4	3	2	3	4	38	1	2	3	2	2	3	2	4	2	1	22	5	4	4	3	5	4	2	3	4	3	37
51	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	38	2	3	2	1	1	3	2	4	2	3	23	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	36
52	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	42	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	25	4	4	3	5	3	4	3	4	2	3	35

BIOGRAFI PENULIS

Assalamua'laikum Wr. Wb



Tobi Mahendra, kelahiran kp.Baru 16 September 1998. Beralamat di Kecamatan Cerenti, Kabupaten Kuantan Singingi. Merupakan anak dari pasangan Bapak Aspendi (Alm) dan Ibu Warni. serta anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan jenjang pendidikan dasar di SD N 007 Kampung Baru Cerenti pada tahun 2010. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan tingkat SLTP di SMP

N Cerenti pada tahun 2013. Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SLTA di SMA N 1 Cerenti pada tahun 2016, dan kini penulis menyelesaikan tingkat Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Jurusan S1 Manajemen pada tahun 2020. Penulis juga melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) semester VI di Kantor BAPENDA Pekanbaru dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) semester VII di Desa Pulau Panjang, Kecamatan Cerenti.

Alhamulillah atas berkat dan ridho Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru”. Di bawah bimbingan Ibu Hariza Hasyim, SE, M.Si dan resmi lulus dengan gelar Sarjana S1 Manajemen (S.E) tanggal 10 November 2020.

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.