



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI  
GALUH KABUPATEN KAMPAR**

Hak cipta milik UIN Suska

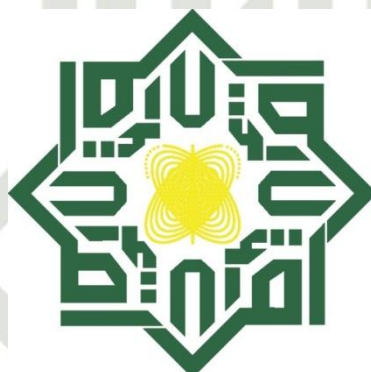
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.



State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh:

**ELI ZAITUN**

**NIM: 11571200942**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2021**



UIN SUSKA RIAU

# **PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBER**

## **DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

### **PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI**

#### **GALUH KABUPATEN KAMPAR**

### **SKRIPSI**

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

**ELI ZAITUN**

**NIM: 11571200942**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2021**

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.


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

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ELI ZAITUN  
NIM : 11571200942  
KONSETRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NASANTARA V SEI. GALUH KABUPATEN KAMPAR  
TANGGAL UJIAN : 14 April 2021

DISETUJUI OLEH :

**PEMBIMBING**



**ZULHAIDA, SE. MM**  
NIP.19741204 201411 2 001

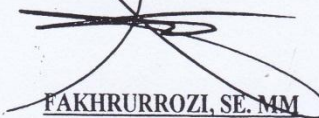
MENGETAHUI

**DEKAN**



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

**KETUA PRODI  
S1 MANAJEMEN**



**FAKHRURROZI, SE. MM**  
NIP. 19670725 200003 1 002



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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 : ELI ZAITUN  
NIM : 11571200942  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN  
PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH  
KABUPATEN KAMPAR  
TANGGAL UJIAN : 14 APRIL 2021

Disetujui Oleh :

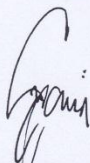
KETUA PENGUJI



**FAKHRURROZI, SE, MM**  
NIP. 19670725 200003 1 002

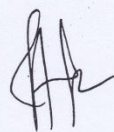
Mengetahui :

PENGUJI I



**Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
NIP. 19820806 200604 2 002

PENGUJI II



**Zulhaida, SE, MM**  
NIP. 19741204 201411 2 001

## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

ELI ZAITUN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (a) Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, (b) apakah pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, (c) apakah stres kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mencari pengaruh stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan nusantara V sei galuh kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara v Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan jumlah 62 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah total sampling. Untuk mencari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mencari pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan uji T dengan rumus regresi sederhana dari IBM SPSS versi 23. Kemudian untuk mencari pengaruh stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dilakukan uji F dari rumus regresi berganda dari IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pekebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan nilai probilitas atau sig ( 2 tailed)  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t = -12.819$  dengan besar pengaruh 73.3%. Pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan nilai probilitas atau sig ( 2 tailed)  $0.000 < 0.05$  dengan nilai-t = 20.085. besar pengaruhnya adalah 87.1% n. Stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan nilai probilitas atau sig ( 2 tailed)  $0.000 < 0.05$ . dengan nilai  $F = 210.251$ . Besar pengaruhnya adalah 87.7% sedangkan sisanya 12.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kinerja

- Ha 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, bersyukur kepada Allah SWT, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik walaupun sangat terlambat dari waktu yang direncanakan yang berjudul ”Pengaruh Stress kerja, dan Pemberdayaan Daya Manusia, Terhadap Kinerja karyawan PKS Sei. Galuh PT. Kerkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar”. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari peranan orang-orang di sekitar penulis yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, hanya rangkaian kata dan kalimat yang penulis bisa buat sebagai ungkapan penghargaan setinggi tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada :

1. Ibunda sayang Indrawati dan ayahanda Jefrinal yang sudah bersusah payah membesarkan dan memberikan support yang luar biasa, begitu juga adinda Bayu Saputra dan Siti Hardiyanti yang telah mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Suyitno M.Ag, selaku Plt Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan fasilitas, pelayanan dan kemudahan sistem administrasi.
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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Fakhurrozi, SE.MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE.,MM Sekretaris Jurusan Manajemen 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.
5. Ibu Zulhaida, SE.MM. selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
7. Seluruh Tenaga Kependidikan (tendik) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, serta karyawan dan staf-staf yang telah banyak memberikan bantuan primer maupun sekunder.
9. Bunda Dr. Mirawati, M.Ag dan wawak Sayuti, S.Si yang telah berjasa untuk bersedia mengkuliahkan penulis, selalu memberi dukungan dan motivasi agar penulis cepat menyelesaikan kuliahnya.

10. Ibu Rani Nofrianti, M. Pd yang telah banyak membantu penulis dengan meluangkan waktunya membantu penyelesaian skripsi ini terutama dalam pengolahan data penelitian melalui SPSS.

11. Keluarga besar RM Lesehan buluh cina terutama umakku wazaituni yang telah banyak memberiku nasehat serta kasih sayang yang tak terhingga.

12. Semua sahabat-sahabatku terbaik Suci Rahmadayanti, S.Si, Diana Safitri, Frilli Wulandari, Suci Handayani, Spd, Mawarni Bahri, SE, Tri Imam Maulana, SE, Muhammad Erdiansyah SE, Muhammad Ihsan, SE, dan Ma illa, SE. yang senantiasa setia dan selalu memberikan support dan mendampingi penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal kebaikan yang sudah diberikan menjadi amal ibadah. Amin ya Robbal'alamiin.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, Februari 2021

Eli zaitun



## DAFTAR ISI

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

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	12
1.5. Sistematika Penulisan .....	12

### BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2. Kinerja Karyawan .....	17
2.3. Stress Kerja .....	25
2.4. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	29
2.5. Penelitian Terdahulu .....	35
2.6. Pengaruh Antar Variabel .....	37
2.7. Kerangka Berpikir .....	40
2.8. Definisi Operasional .....	42
2.9. Hipotesis .....	43
2.10. Variabel Penelitian .....	43



UIN SUSKA RIAU

### BAB III

### METODE PENELITIAN

3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2.	Populasi dan Sampel.....	45
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	46
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.5.	Teknik Analisis Data .....	49

### BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1.	Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	53
4.2.	Logo PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	54
4.3.	Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	55
4.4.	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	56

### BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Karakteristik Responden.....	63
5.2.	Deskriptif Variabel .....	66
5.3.	Uji Kualitas Data .....	73
5.4.	Uji Asumsi Klasik .....	77
5.5.	Uji Korelasi.....	83
5.6.	Persamaan Regresi.....	88
5.7.	Pengujian Hipotesis .....	92
5.8.	Pembahasan .....	98



UIN SUSKA RIAU

**BAB VI**

**PENUTUP**

6.1. Kesimpulan ..... 103

6.2. Saran ..... 104

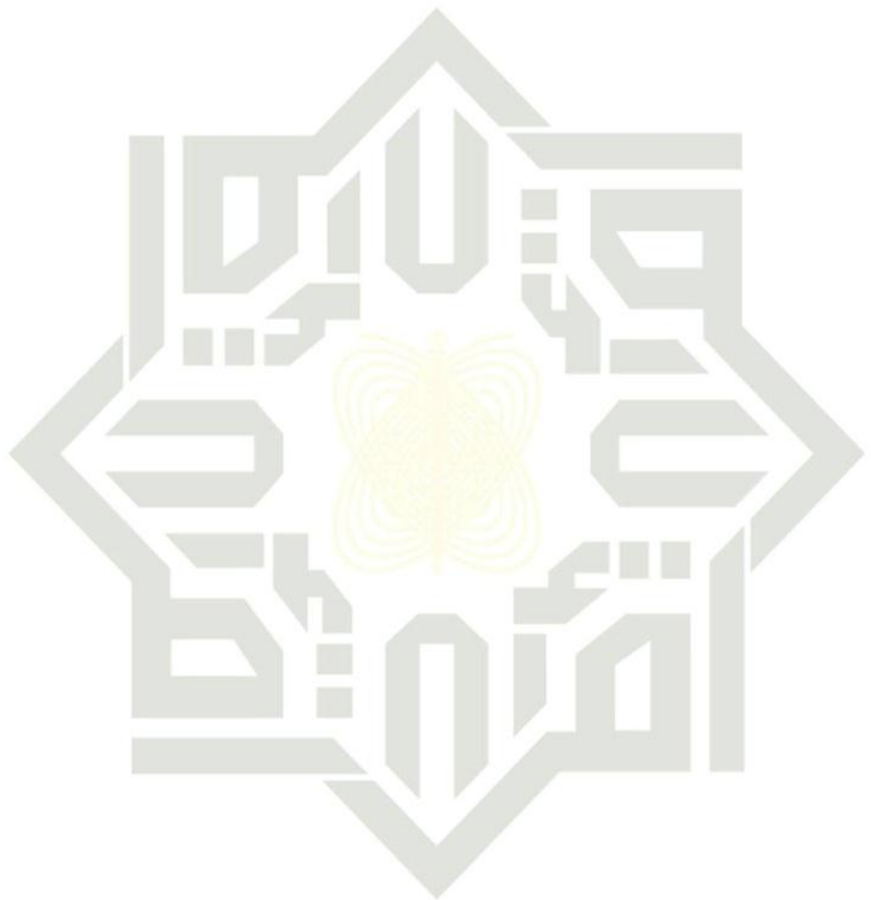
**DAFTAR PUSTAKA**

**AMPIRAN**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang memperbanyak atau menyalin, atau mendistribusikan atau menyebarkan dalam bentuk elektronik.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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

Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 2015-2019	4
Penyegaran Pergiliran Kerja atau Mutasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar ..	8
Data Pelatihan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	10
Penelitian Terdahulu .....	35
Definisi Oprasional Variabel dan Indikator Penelitian...	42
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	65
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	66
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja ..	66
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja .	69
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia .....	71
Uji Validitas Variabel Kinerja .....	74
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	74
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja .....	75
Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	75
Uji Reliabilitas Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	76
Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	77
One Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	78
Uji Lineraitas Stres Kerja terhadap Kinerja .....	80
Uji Lineraitas Pemberdayaan terhadap Kinerja .....	81
Output Uji Independensi atau Multikolinearitas.....	82
Output SPSS Deskriptive Statistics Stres Kerja terhadap Kinerja .....	83



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

Tabel 5.19	Output SPSS Korelasi Stres Kerja terhadap Kinerja .....	83
Tabel 5.20	Output SPSS Deskriptive Statistics Pemberdayaan terhadap Kinerja.....	85
Tabel 5.21	Output SPSS Korelasi Pemberdayaan terhadap Kinerja.....	85
Tabel 5.22	Output SPSS Deskriptive Statistics Stres Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kinerja .....	87
Tabel 5.23	Output SPSS Korelasi Stres Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kinerja .....	87
Tabel 5.24	Output SPSS Regresi Stres Kerja terhadap Kinerja.....	88
Tabel 5.25	Output SPSS Regresi Pemberdayaan terhadap Kinerja.....	89
Tabel 5.26	Output SPSS Regresi Berganda Stres Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kinerja .....	91
Tabel 5.27	Output SPSS Uji Hipotesis Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja .....	92
Tabel 5.28	Output SPSS Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja.....	93
Tabel 5.29	Output SPSS Uji Hipotesis Parsial Pemberdayaan terhadap Kinerja .....	94
Tabel 5.30	Output SPSS Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja .....	95
Tabel 5.31	Output SPSS Uji Hipotesis Simultan Stres Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kinerja ... ..	97
Tabel 5.32	Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kinerja ...	97

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

Kerangka Pemikiran .....	41
Logo PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	54
Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .....	56



UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR LAMPIRAN

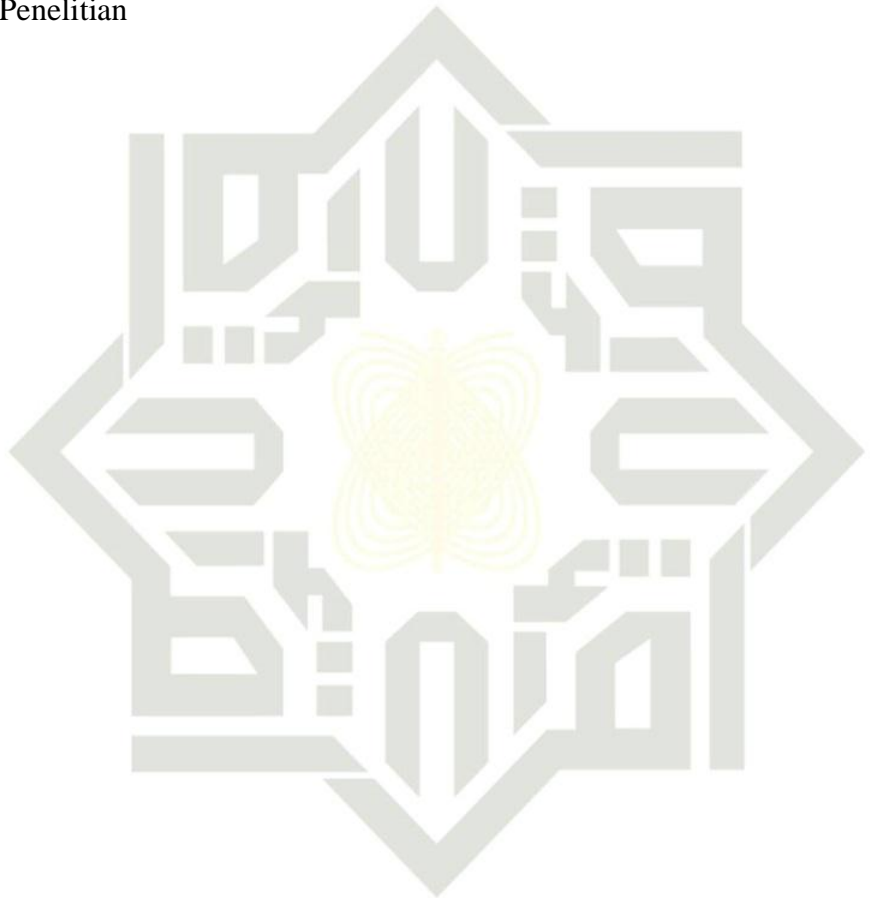
- Lampiran 1 : Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Angket Penelitian
- Lampiran 3 : Output SPSS Hasil Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Penelitian

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.



UIN SUSKA RIAU

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen sumber daya manusia adalah meningkatnya peran manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Dalam suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi pertimbangan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

**Mangkunegara (2009)**, berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut **Afandi (2018)**, Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional





- 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.

mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.

Masalah kinerja merupakan masalah fundamental dalam sebuah organisasi. Ketika kinerja karyawan bagus, maka akan menghasilkan output yang baik pula. Namun sebaliknya jika kinerja tidak bagus maka akan berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan juga terjadi di salah satu perusahaan, yaitu Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Kebun Sei Kabupaten Kampar merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PT. Perkebunan Nusantara V Riau, dibawah Kementrian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit sebagai usaha utamanya. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dilengkapi pabrik pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit atau CPO dan mengirim inti sawit untuk diolah dipabrik kebun lain



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar terlihat kinerja karyawan yang menurun. Hal ini terlihat dari absensi karyawan yang tidak komitmen yang terkadang karyawan datang terlambat bahkan ada juga yang tidak hadir. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi tidak Hadir / Tahun		Terlambat	
		Total	%	Total	%
2015	56	9	16,07%	11	19,64%
2016	60	12	20%	12	20%
2017	58	10	17,24%	14	24,13%
2018	57	15	26,31%	9	15,78%
2019	62	10	17,85%	12	21,42%

Sumber : PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh tahun 2019

Data Dari tabel di atas terlihat bahwa pada tahun 2015 jumlah karyawan pada PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 56 orang, total absensi ketidakhadiran pada tahun tersebut 9 orang atau 16,07%, sedangkan jumlah karyawan yang terlambat 11 orang atau 19,64%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 60 orang, absensi ketidakhadiran karyawan 12 orang atau 20%, Jumlah karyawan yang terlambat 12 orang atau 20%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan 58 orang, absensi ketidakhadiran karyawan berjumlah 10 orang atau 17,24%, jumlah karyawan yang terlambat 14 orang atau 24,13%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 57 orang, absensi



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

ketidakhadiran karyawan berjumlah 15 orang atau 26,31%, jumlah karyawan yang terlambat 9 orang atau 15,78%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 62 orang, absensi karyawan berjumlah 10 orang atau 17,85% , jumlah karyawan yang terlambat 12 orang atau 21,42%.

Sebagaimana yang dikatakan teori di atas, maka kinerja yang tidak efektif karyawan dapat terlihat pada tingkat absensi, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan yang telah diuraikan pada tabel sebelumnya. Selain itu, bentuk kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yaitu karena tugas karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan tabel 1 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase absensi, ketidakhadiran, terlambat dan tidak disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar tergolong dalam tingkat kinerja yang turun. Dengan demikian, kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, kinerja karyawan mengalami penurunan dari bulan ke bulan. Hal ini bisa terlihat dari persentase absensi pulang yang lebih cepat dari biasanya, karyawan sering absen dan sebagian dari karyawan kurang disiplin dan mereka selalu menunda-nunda pekerjaan. Tentu saja hal ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tabel di atas juga dapat dilihat bahwa tingkat absensi yang menurun dari tahun ke tahun tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, dua diantaranya adalah stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kabupaten Kampar, beberapa diantara karyawan merasakan kejenuhan di dalam bekerja. Kebosanan dan kejenuhan ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kebosanan atau kejenuhan ini terjadi karena pekerjaan yang monoton sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman. Disisi lain, karyawan juga harus dituntut untuk melaksanakan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat. Tentu saja hal ini diasumsikan bahwa stress kerja ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kabupaten Kampar.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Seperti yang dikemukakan di atas, permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, yaitu tidak seimbangny jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang



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

lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan.

Menurut **Afandi (2018)** stress kerja merupakan salah satu hal yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Afandi juga mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Selanjutnya, Pemberdayaan sumber daya manusia juga diasumsikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Wibowo (2016)** pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak hendratmo selaku sekretaris di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, masih ditemukan karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini membuat pimpinan melakukan kontrol yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Menurut **Robbins dalam Wibowo (2018)** pemberdayaan adalah menempatkan pekerja atau karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian, manajer belajar untuk berhenti



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

mengontrol dan karyawan belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat.

Dengan kata lain, **Wibowo (2018)** menambahkan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu pendekatan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan yang bersifat bottom up.

Pemberdayaan sumber daya manusia sudah digunakan oleh banyak perusahaan sebagai sarana meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja. Kemudian berdasarkan pengamatan serta informasi yang penulis dapatkan dari perusahaan dalam rangka upaya penyegaran tugas, mengisi formasi tenaga kerja dan peningkatan kinerja PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh kabupaten Kampar, dengan ini di lakukan pergiliran kerja di lingkup PKS Sei Galuh sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Penyegaran pergiliran kerja atau mutasi kerja pada PT.**  
**Perkebunan nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar**

No	Nama	Jabatan	
		Jabatan Lama	Jabatan Baru
1.	Subandi	Mandor mekanik	Mandor I bengkel
2.	Solikin	Mekanik kemel	Mandor mekanik
3.	Doniara pasaribu	Pjs, Mandor sortasi	Mandor sortasi
4.	Relly akhyar	Pel, Effluent threatment	Opas kantor
5.	Aziansyah	Oprt. Pabrik biji shift-A	Ptgs Effluent threatment
6.	L. Gultom	Ptgs pengisian M.sawit	Petugas sortasi
7.	R.A Silanggang	Pembt.meknik lori	Ptgs pengisian M.sawit
8.	Pariadi	Petugas sortasi	Pbt.Opri loading ramp shift-A
9.	Sutriyono	Pbt.Opri loading ramp shift-B	Petugas sortasi





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

10.	Purnawarman victory	Petugas sortasi	Analisis CPO
11.	L. sitepu	Analisis CPO	Ptgs rantai shift-A
12.	Daniel sembiring	Pbt. Oprt, Rall track shift-A	Pbt. Mekanik lori
13.	Darwis	Pbt. Oprt, pabrik biji shift-A	Oprt.pabrik biji shift-A
14.	Ahmad sinaga	Pt. Oprt, loading rampshift-A	Pbt. Mekanik kemel
15.	Robin Gultom	Pbt. Mekanik kemel	Mekanik kemel
16.	Agusman zega	Assistensi d/ kebun sei galuh	Pt. Oprt, loading ramp shift-B
17.	Pamingotan simbolon	Assistensi d/ kebun sei galuh	Pt. Oprt, pabrik biji
18.	Wakidi	Assistensi d/ kebun sei galuh	Pbt. Oprt, Rall track shift-A
19.	Subandi	Mandor mekanik	Mandor I bengkel
20.	Solikin	Mandoe kemel	Mandor mekanik
21.	Nelson silalahi	Pemb.Oprt.L.ramp	Mandor pengelolaan
22.	P. simbolon	Petugas sortasi	Pengelolaan shift-A

Sumber : PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh tahun 2019

Penyegaran pergiliran kerja karyawan pada table 1.2 bertujuan untuk memberikan pemberdayaan sumber daya manusia di perusahaan agar pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, motivasi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel di bawah ini memperlihatkan jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang di adakan 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  
Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Tabel 1.3**  
**Data Pelatihan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh**

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
	Produksi	11	5
	SDM	10	7
	Administrasi	6	6
	Keamanan	5	3
	Teknik	14	12
	Pengendalian Mutu	10	10
	Jumlah	56	42

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat jumlah karyawan bagian produksi berjumlah 11 namun yang mengikuti pelatihan sebanyak 5, kemudian karyawan bagian SDM berjumlah 10 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 7 orang, selanjutnya karyawan bagian administrasi berjumlah 6 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 6, dan karyawan bagian keamanan berjumlah 5 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 3 orang, dan karyawan bagian teknik berjumlah 14 orang namun yang mengikuti pelatihan sebanyak 12, dan karyawan bagian pengendalian mutu berjumlah 10 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 10 orang. Jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 56 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 42 karyawan.

Tabel 1.3 menunjukkan rata-rata karyawan telah mendapat pelatihan, tapi pelatihan itu belum mampu meningkatkan pemberdayaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kabupaten Kampar



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.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Stress Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kabupaten Kampar*”.

### Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar?
2. Apakah pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara V sei galuh Kabupaten Kampar?
3. Apakah stres kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara V sei galuh Kabupaten Kampar ?

### 3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap besarnya :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.





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

3. Untuk mengetahui pengaruh stress dan pemberdayaan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

#### 4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Pemerdayaan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi akademik, sebagai referensi dan tambahan ilmu yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di penelitian selanjutnya.

#### 5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

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



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

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variable penelitian dan definisi operasional variable dan metode analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan.

1. Dilarang menjiptakan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan tertentu.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu di butuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun besar.

**Afandi (2018)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. **Hasibuan (Hartatik,2014)** MSDM adalah ilmu





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiptip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 2 Indikator Efektifitas Sumber Daya Manusia

**Afandi (2018)** Indikator dari efektifitas MSDM adalah :

1. Tugas kerja yaitu suatu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang di inginkan.
3. Kuantitas yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu yaitu hasil produksi tepat waktu.
5. Efektifitas biaya yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien

### 1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Edison, dkk, (2016)** menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut yaitu:

Data kepegawaian atau Karyawan

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



- 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. Perencanaan dan pengembangan

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi

#### Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik.

Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

#### Kompensasi dan kesejahteraan

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

## 5. Kedisiplinan dan aturan

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

#### Penilaian dan penghargaan

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

## 7. Memotivasi

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

## 8. Pemeliharaan

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

## 9. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

## 10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

## 11. Kinerja Karyawan

### 11.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku





- 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.

untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut (**Afandi 2018**) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Hasil kerja (proses) yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

**Wibowo (2016)**, mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan dan organisasi yang ingin di capai, sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu jika kinerja dari 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pegawai atau karyawan tidak baik atau bagus, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai tujuan.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

**Afandi (2018)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang di berikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuinya agar tujuan tercapai.

**Moheriono (2014)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan



- 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

4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Ekternal
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

### Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

**Afandi (2018)** berpendapat penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

**Bangun (2012)** menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja ang telah ditentukan organisasi. Menurut **Veithzal Rivai (2011)** teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Force Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku.

#### 2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

**Afandi (2018)** Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telah gaji
- b) Kesempatan promosi

Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja
- c) Meningkatkan prestasi kerja
- d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir
- e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

Informasi Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan mengenai hasil-hasil yang di inginkan dari suatu pekerjaan
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang di harapkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi yang diberikan olehh karyawan.

## 2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

**Afandi (2018)** Dimensi dan indikator kinerja yaitu :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
  - a) Kuantitas hasil kerja
  - b) Kualitas hasil kerja
  - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Prilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  - a) Disiplin kerja
  - b) Inisiatif
  - c) Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :



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

- a) Kepemimpinan
- b) Kejujuran
- c) Kreativitas

Sedangkan menurut **Hersey, Blanchard (1993)** dalam

**Sinambela, (2012)** terdapat tiga dimensi kinerja yaitu :

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

3. Hasil kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

### 2.2.6 Pandangan Islam terhadap Kinerja





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

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19 dan surat Al-A’raaf ayat 39 yang berbunyi :

وَهُمْ لَا يُظَلَّمُونَ أَعْمَالَهُمْ ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ يَظُنُّ أَعْيُنَ النَّاسِ ۗ وَهُوَ عَلِيمٌ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Al-Ahqaaf ayat 19)

1. وَقَالُوا لَا هُمْ إِلَّا أُخْرَاهُمْ فَأَخْرَاهُمْ ۗ إِنَّهُمْ لَكَاكِبٌ لَا يَشْعُرُونَ ۗ وَاللَّهُ يَخْتَارُ ۗ وَإِن مِّن مِّن شَيْءٍ إِلَّا عِنْدَنَا خِزْيَانٌ مَّذْكُورٌ ۗ إِنَّهُمْ لَكَاكِبٌ لَا يَشْعُرُونَ ۗ وَاللَّهُ يَخْتَارُ ۗ وَإِن مِّن مِّن شَيْءٍ إِلَّا عِنْدَنَا خِزْيَانٌ مَّذْكُورٌ ۗ إِنَّهُمْ لَكَاكِبٌ لَا يَشْعُرُونَ ۗ وَاللَّهُ يَخْتَارُ ۗ



- 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 Ismiah University of Sultan Syarif Kasim Riau

Artinya: *“Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: “Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”.* (surat Al-A’raaf ayat 39)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Dan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

## 3 Stres Kerja

### 3.1 Pengertian Stres Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. **Afandi (2018)** stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantaraan



- 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

oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

**Rivai & Mulyadi (2012)**, stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologik individu yang mengalaminya. Bagi individu yang mempunyai penyesuaian diri baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya jelek, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu (**Sutrisno, 2010**). **Kompas (dalam Preece, 2011)**, berpendapat bahwa stres adalah suatu konsep yang mengancam dan konsep tersebut terbentuk dari perspektif lingkungan dan pendekatan yang ditransaksikan.

Peristiwa yang memunculkan stres dapat saja positif (misalnya merencanakan perkawinan) atau negatif (contoh : kematian keluarga). Sesuatu didefinisikan sebagai peristiwa yang menekan (stressful event) atau tidak, bergantung pada respon yang diberikan oleh individu terhadapnya. **Compas (dalam Preece, 2011)** berpendapat bahwa stres adalah suatu konsep yang mengancam dan konsep





- 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

tersebut terbentuk dari perspektif lingkungan dan pendekatan yang ditransaksikan. **Hardjana ( dalam Sukoco, 2014)** menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres memiliki gejala sebagai berikut :

1. Gejala Fisikal, gejala stres yang berkaitan dengan kondisi dan fungsi fisik atau tubuh dari seseorang.
2. Gejala Emosional, gejala stres yang berkaitan dengan keadaan psikis dan mental seseorang.
3. Gejala Intelektual, gejala stres yang berkaitan dengan pola pikir seseorang.
4. Gejala Interpersonal, gejala stres yang mempengaruhi hubungan dengan satu orang lain, baik di dalam maupun di luar rumah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu peristiwa atau pengalaman yang negatif sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. **Ardani (2013)** Berbeda dengan individu yang berkepribadian kuat, meskipun dihadapkan pada stres yang ego envolved kemungkinan besar akan mampu mengatasi kondisinya.

### 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

**Afandi (2018)** memaparkan ada lima indikator untuk mengukur stress kerja karyawan, yaitu:

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instransi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak menyebabkan iklim organisasi melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### 3.3 Pandangan Islam tentang Stres Kerja

Seseorang yang mengalami stres akan diliputi rasa khawatir dan cemas, manusia wajib memiliki sifat ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh Allah SWT untunya (Taqwa), sebaliknya kalau manusia tidak memiliki ketaatan maka manusia akan dilanda rasa khawatir dan gelisah (stres), tidak dapat ikhlas, tidak dapat khusuk, tidak sabar, dan sebagainya. Pernyataan di atas diperkuat oleh Firman Allah dalam Qs. Al-Baqarah ayat: 38, yang artinya:

فَلَمَّا أَهْبَطُوا مِنْهَا جَمِيعًا فَأَمَّا يَأْتِيَنَّكَ مِنِّي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

*Kami berfirman : “Turunlah kamu semuanya dari surga itu !*

*Kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barang siapa*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiptakan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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  
Stae Isamir University of Sultan Syaifudin Masim Riau

yang mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati. (Qs. Al-Baqarah ayat :38)“.

## Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

### Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitasnya sumber daya yang ditunjang oleh kemampuan organisasi memberdayakan sumber daya manusianya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dan sejauhmana organisasi dapat memberikan penghargaan pada pegawai tersebut melalui balas jasa berupa Kompensasi yang diberikan organisasi tersebut pada karyawannya.

**Aditya (2016)** mendefinisikan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan menguasai ilmu pengetahuan serta menguasai teknologi. Aditya juga menambahkan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Sementara **Newstrom dan Davis dalam Wibowo (2016)** menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.





- 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.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah pemberian otonomi dan dorongan untuk karyawan untuk lebih terlibat dalam pembuatan suatu keputusan dalam organisasi sehingga dapat menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab secara optimal dan dapat dimanfaatkan kemampuannya untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 4.2 Dimensi dan Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

**Khan dalam E Suryanto (2011)** mengemukakan model dari Pemberdayaan sumber daya manusia kedalam lima dimensi, yaitu:

- a. Desire (keinginan), yaitu keinginan manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan dalam pekerjaan.
- b. Trust (kepercayaan), yaitu membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.
- c. Confident (percaya diri), memberikan rasa percaya diri kepada karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya.
- d. Accountability (akuntabilitas), pertanggung jawaban karyawan atas wewenang yang diberikan.
- e. Communication (komunikasi), melakukan komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Lanjutnya, **Smith dalam Wibowo (2016)** juga menambahkan bahwa memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi



- 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

pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. **Robbins dalam Wibowo (2016)** juga menambahkan bahwa pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Mereka juga dituntut untuk bisa mengambil keputusan sendiri namun tetap dengan diawasi dan dimonitoring oleh menejer. **Heni (2016)** juga mengemukakan bahwa pemberdayaan juga bisa dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pengembangan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pemberdayaan sumber daya manusia meliputi:

#### 1. Pelatihan

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan itu dapat diwujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan menurut Suwatno dan Priansa (2011)

#### 2. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial menurut Suwatno dan Priansa (2011)



- 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 Isam University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Bimbingan teknis/in house training

Bimbingan teknis adalah suatu proses yang berkelanjutan yang memberikan tuntunan, arah dan memanfaatkan kekuatan yang ada pada seseorang sehingga yang bersangkutan menjadi mahir dan terampil untuk mengerjakan sesuatu menjadi produktif.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab berhubungan dengan delegasi, Handoko (2000) menyatakan bahwa delegasi dapat didefinisikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk menjalankan kegiatan tertentu.

### 5. Pembuat keputusan

Pembuat keputusan atau sering digunakan pengambil keputusan adalah seperangkat langkah yang diambil individu atau kelompok dalam memecahkan masalah. Pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi terhadap suatu masalah, Rivai dan Mulyadi (2011).

## 4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

**Stewart dalam Syarif (2008)** faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia sebagai berikut:

Kemampuan (Enabling), berarti memastikan bahwa staf mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk diberdayakan secara penuh.



- 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. Memperlancar (Facilitating), yaitu merupakan kecakapan yang paling mendasar yang diperlukan oleh pimpinan yang dapat memberdayakan pegawai.

3. Konsultasi (Consulting), yang diperlukan dalam pekerjaan organisasi, setiap pimpinan perlu berkonsultasi terhadap staf dan konsultasi ini tidak hanya pada masalah yang sehari-hari akan tetapi pada masalah yang strategis.

4. Kerjasama (Collaborating), yaitu merupakan ujian yang akan membuktikan tidak hanya seberapa besar kecakapan pimpinan memberdayakan bawahan, melainkan juga seberapa kuat kemauan untuk melaksanakan secara penuh.

5. Membimbing (Mentoring), yaitu merupakan tahap dan sekaligus teknik manajemen.

6. Mendukung (Supporting), yaitu dalam aktivitas organisasi dukungan pimpinan terhadap bawahannya sangat berarti, hal ini diperlukan untuk membantu mereka agar menjadi staf atau bawahan yang mandiri.

#### 4.4 Pandangan Islam tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia berkaitan dengan islam, Islam memandang masyarakat sebagai sebuah sistem yang individunya saling membutuhkan dan saling mendukung. Antar individu masyarakat mempunyai hubungan yang idealnya saling menguntungkan. Kesenjangan dalam hal pendapatan ekonomi merupakan sebuah potensi yang dapat dimanfaatkan guna memupuk kerukunan dan silaturahmi antar sesama.





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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pernyataan di atas diperkuat oleh Firman Allah dalam QS. Al-Hujurat [49]:10, yang artinya:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kamu kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.” (QS. Al-Hujurat [49]:10)

Rasulullah mengumpamakan umat Islam sebagai sebuah bangunan yang saling menguatkan satu sama lain (**hadist diriwalkan oleh imam bukhari no 5594**). Rasulullah memiliki visi masyarakat muslim yang saling menolong dan saling menanggung kesulitan secara bersama. Islam mendorong pemeluknya untuk meringankan beban saudaranya yang dilanda kesulitan melalui sabda Rasulullah SAW.

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Herdina Siffany (2017)	Pengaruh Stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pada karyawan sales	<b>Variabel independen</b> : Stress (X1), Rotasi Kerja (X2) <b>Variabel dependen</b> : Kinerja (Y)	Bahwa stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Adhitya Nugraha (2016)	Analisis Pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia Terhadap Kinerja pegawai pada kecamatan banjar kota banjar	<b>Variabel independen:</b> pemberdayaan sumber daya manusia (X) <b>Variable dependen:</b> Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap kinerja pegawai secara optimal, yaitu 60,83%, artinya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif.

© Hak cipta dimiliki 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.



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

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

<p>Hilman Oktana (2016)</p>	<p>Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung</p>	<p><b>Variabel independen :</b> Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) <b>Variabel dependen :</b> Kinerja (Y)</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.</p>
<p>Putu Indra Satriawan dan Putu Saroyini Partrini (2018)</p>	<p>Pengaruh Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen <i>Housekeeping</i> pada Villa Ocean Blue</p>	<p><b>Variabel independen:</b> Pemberdayaan (X1) dan Stres Kerja (X2) <b>Variabel dependen:</b> Komitmen Organisasional (Y)</p>	<p>Setelah dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda, studi ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan stress kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>
<p>Fahri Nur Adiat Utomo (2019)</p>	<p>Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p><b>Variabel independen :</b> Pemberdayaan (X1) dan Motivasi (X2) <b>Variabel dependen:</b> Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Noor Ani Aslihan (2015)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang</p>	<p><b>Variabel independen :</b> Stres Kerja (X1) <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F</p>





UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

			menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu stress kerja organisasi dan stress kerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
E Heryanto (2011)	Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<p><b>Variabel independen</b> : Kompetensi (X1), Pemberdayaan (X2) dan Kepuasan kerja (X3).</p> <p><b>Variabel dependen</b> : Kinerja karyawan (Y).</p>	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 2,468, variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2.781, variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,356 dan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.574.

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

### 2.6.1 Pengaruh Stress Kerja dengan Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi



- 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

antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. **Afandi (2018)** juga menambahkan bahwa stress kerja merupakan keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak atau tidak terkontrol. Tentu saja stress kerja ini akan memberikan dampak yang negative terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan **Andi Rafika Chandra Alida (2011)**. Peneliti ini melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, **Tommy Meilitza (2009)** juga melakukan penelitian mengenai stres kerja. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor stress yang disebabkan oleh faktor individual.

**Hulaifah Gaffar (2012)** melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Karyawan PT.



- 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

Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makassar, sebesar 76,5%.

Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Demikian pula sebaliknya stress 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. Dampak merugikan yang mengakibatkan oleh stres disebut juga dengan distress. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini distress.

## 6.2 Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan sumber daya manusia. **Wibowo (2016)** mengungkapkan bahwa pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Lanjutnya, pemberdayaan mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerja meningkat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh **Adhitya Nugraha (2016)** yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah menunjukkan besaran nilai





- 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

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara optimal yaitu 82,44%, maknanya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai telah menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan manusia dan segala potensi yang dimiliki sebagai kekayaan organisasi yang harus didayagunakan secara optimal. Secara simultan variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**Henni Rohaeni (2016)** juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementrian Agama Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberdayaan terhadap kinerja.

## 2.7 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu dua variabel dependen (variabel bebas) yaitu stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia dan satu variabel independen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan.

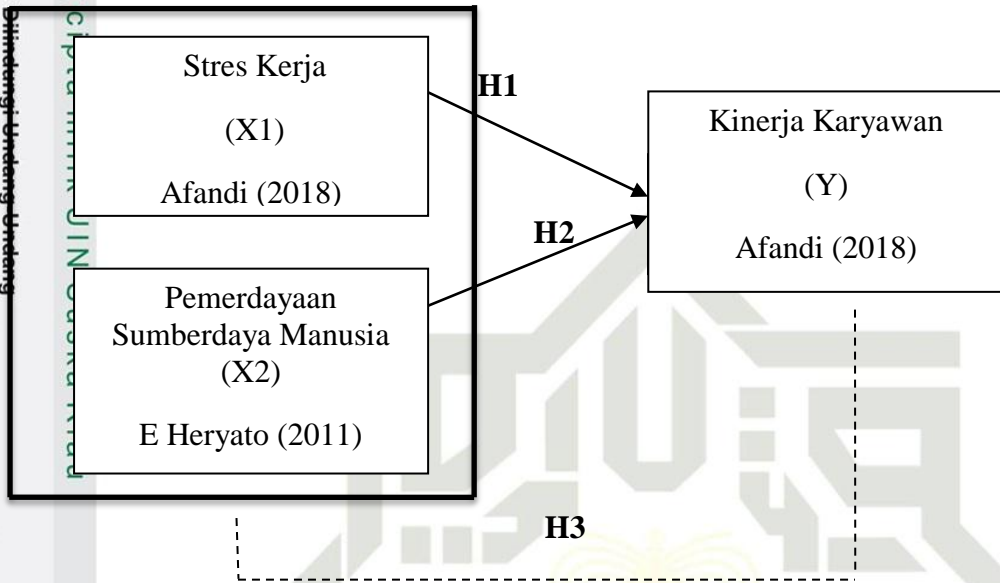
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hak Cipta © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan nama dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.1  
 Kerangka Pemikiran



Peterangan :

— Hubungan parsial

- - - Hubungan simultan

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

X<sub>2</sub> : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Y : Kinerja karyawan

UIN SUSKA RIAU



## 2.8 Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat disajikan konsep operasional variabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional dan Indikator Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dalam priode waktu yang telah ditentukan <b>Afandi (2018)</b> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas hasil kerja</li> <li>b. Kualitas hasil kerja</li> <li>c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.</li> </ol> </li> <li>2. Prilaku kerja.               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Disiplin kerja</li> <li>b. Inisiatif</li> <li>c. Ketelitian</li> </ol> </li> <li>3. Sifat pribadi.               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kepemimpinan.</li> <li>b. Kejujuran.</li> <li>c. Kreativitas.</li> </ol> </li> </ol> <b>Afandi (2018)</b>	Likert
<b>Stres kerja (X)</b>	Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntunan Peran</li> <li>3. Tuntunan antar pribadi.</li> <li>4. Struktur organisasi.</li> </ol> <b>Afandi (2018)</b>	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.





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

<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p> <p><b>Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)</b></p>	<p>perusahaan.</p> <p><b>Afandi (2018)</b></p> <p>Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi <b>Wibowo (2009)</b></p>	<p>1. Pelatihan</p> <p>2. Pendidikan</p> <p>3. Bimbingan teknis</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>5. Pembuat keputusan</p> <p><b>E Heryanto (2011)</b></p>	<p>Likert</p>
--	--	--	---------------

## 9 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas dan kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian.

H1 : Diduga Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, kabupaten Kampar.

H2 : Diduga Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, kabupaten Kampar.

H3 Diduga Stres kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, kabupaten Kampar.

## 2.10 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi tiga variabel, yakni :

1. Variabel Dependen (Terikat) hanya terdiri dari satu variabel, yaitu :

= Kinerja Karyawan

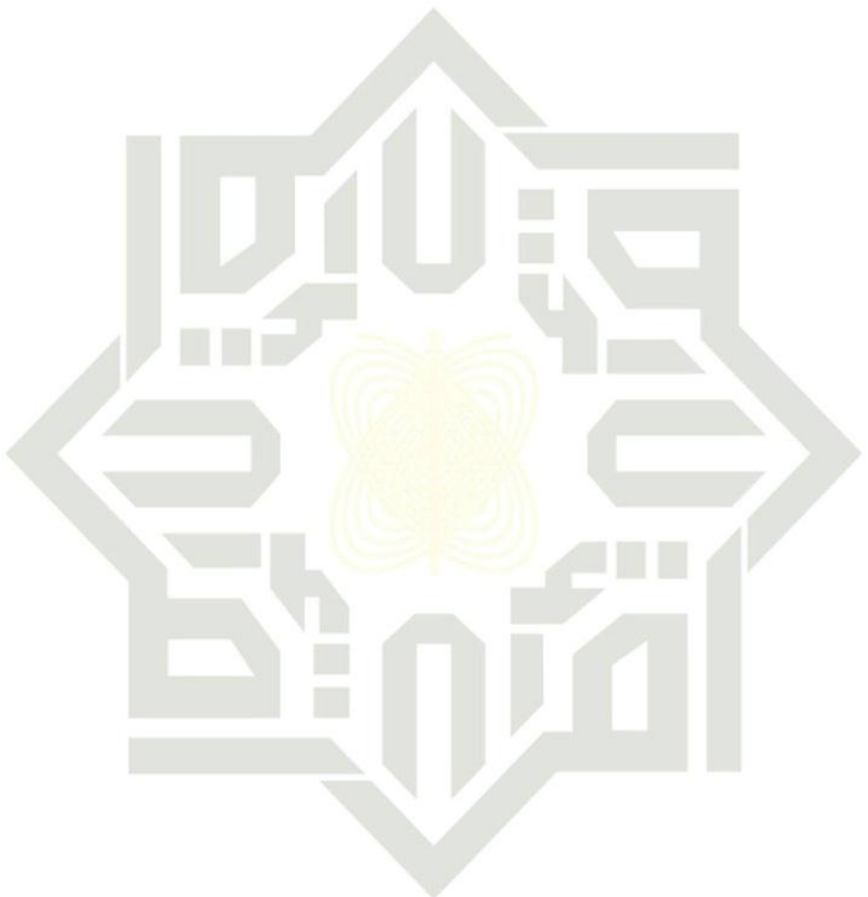
2. Variabel Independen (Bebas) terdiri dari dua variabel, yaitu :

$X_1$  = Stres kerja

$X_2$  = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

© 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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan V sei Galuh Kabupaten Kampar dan objek dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan pemberdayaan manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada bulan September hingga Oktober 2020.

#### 2. Populasi dan Sampel

##### 2.1 Populasi

**Sugiyono (2016)** populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan lingkungan bagian PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh kabupaten kampar yang berjumlah 62 orang pada tahun 2019. Dengan demikian teknik pengambilan sampel adalah total sampling.

##### 3.2.2 Sampel

Sementara menurut **Sugiyono (2016)** sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non*





- 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.

*probability* yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan lingkungan bagian PKS di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh dengan jumlah 62 orang. Apabila sabyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto (2009).

### 3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisa lebih lanjut dalam analisa data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 3.1 Jenis Data

##### a. Data Kualitatif

Data kualitatif dalah data yang tidak berbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data data lain yang diambil dari dokumen organisasi.

##### b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data yang berbentuk angka ini di dapat dari hasil pengolahan *IBM Statistics SPSS versi 23*.



### 3.3.2 Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

## 4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

### 3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono (2012)** observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi pada stres kerja dan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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 Sunan Syarif Kasim Riau

pemberdayaan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei galuh Kabupaten Kampar.

#### 4.2 Kuesioner

Menurut **Sugiono (2016)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban (a) diberi sekor 5, berarti Sangat Setuju.
2. Alternatif jawaban (b) diberi sekor 4, berarti Setuju.
3. Alternatif jawaban (c) diberi sekor 3, berarti Cukup Setuju.
4. Alternatif jawaban (d) diberi sekor 2, berarti Tidak Setuju.
5. Alternatif jawaban (e) diberi sekor 1, berarti Sangat Tidak Setuju.

#### 3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi di PT. Perkebunan nusantara V sei





galuh Kabupaten Kampar seperti jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan.

#### 4.4 Wawancara

Menurut **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.

### 5 Teknik Analisa Data

#### 5.1 Uji Kualitas Data

Validitas data berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu dimensi atau indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk latin dengan tepat. Menurut **Sugiyono (2013)** Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor itu positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

**Hartono (2018)** juga mendefinisikan valid adalah instrumen yang disebarkan ke responden mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi ril responden yang sesungguhnya. Begitu juga reliabel, instrumen yang digunakan menghasilkan data yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan pengambilan berulang kali.

#### 3.5.2 Uji Pra Analisis

Sesuai dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval, maka teknik analisa statistik dalam menguji hipotesis



- 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.

menggunakan analisis parametrik, yaitu analisis yang menggunakan satu parameter atau lebih. Dalam analisis statistik parametrik ini ada tiga syarat yang harus dipenuhi, yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji independensi atau multikoloniaritas, karena memiliki variabel bebas lebih dari satu.

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji ini dilakukan untuk uji normalitas data dengan berpatokan pada probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas  $>0.05$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Jika angka probabilitas  $<0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji linearitas ini menggunakan analisis regresi.

Analisis regresi dilakukan secara bertahap antara masing-masing variabel bebas (X) dan terikat (Y). Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis nol yang menyatakan bahwa variansi nilai X tidak dapat



- 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

menjelaskan nilai Y. Jika hipotesis nol diterima, maka data yang akan dianalisis tidak linier sehingga tidak bisa digunakan analisis statistik parametrik, yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik. Sementara, jika  $H_0$  ditolak, berarti data yang dianalisis linier, maka variansi nilai X dapat menjelaskan Y, sehingga bisa digunakan statistik parametrik. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

### 3. Uji Multikoleniaritas

Uji independensi antar variabel atau uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Analisis korelasi ganda mensyaratkan harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya (tidak terjadi multikolinearitas).

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi sebagai berikut:

- a) Tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai toleransi lebih besar dari 0.10.
- b) Terjadi multikolinearitas, bila nilai toleransi lebih kecil atau sama dengan 0.10.

Pengambilan keputusan dapat juga dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (Varian Inflation Factor) sebagai berikut:

- a) Tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF lebih kecil dari 10.00



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

- b) Terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.00.

### 3 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji pra analisis, maka selanjutnya pengujian hipotesis. Untuk mencari pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dan mencari pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (pengujian hipotesis 1 dan 2) maka digunakan analisis regresi sederhana atau *simple regression* dari *IBM Statistics SPSS versi 23* dengan melihat nilai t. Sedangkan untuk mencari pengaruh stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan digunakan regresi berganda atau *multiple regression* dari *IBM Statistics SPSS* dengan melihat nilai F



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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar

Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V kabupaten Kampar yang beralamat di Jln. Garuda Sakti Km 21, Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung. yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V.

PT. Pekebunan Nusantara V, merupakan Kebun Sei Galuh yang merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet juga mengelola hasil perkebunan dengan memiliki pabrik kelapa sawit yang mengolah buah kelapa sawit atau disebut TBS (Tndan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Crude Palm Kernel Oil) di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Riau.

Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan pencadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Riau No. KPTS/185/IV/1984, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangkan sisa areal seluas



**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.

4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pemda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7aX/548/1992, Tanggal 30 September 1992.

Untuk kebun inti sendiri, Kebun Sei Galuh mengelola lahan seluas 2.802,84 Ha sesuai dengan Sertifikat HGU No. 153 tanggal 24 Maret 2001, yang terbagi atas 5 (lima) Afdeling, antara lain :

1. Afdeling I, II, dan III, Tanaman Kelapa Sawit seluas 1.633 Ha.
2. Afdeling IV dan V, Tanaman Karet seluas 1.027 Ha.
3. Sisanya adalah Areal Non Tanaman seluas 142.84 Ha, yang diperuntukkan untuk bangunan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Infrastruktur, dan Fasilitas Umum.

## 4.2 Logo PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar

**Gambar 4.1**  
**Logo PT. Perkebunan Nusantara V**



**Sumber :** PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kab. Kampar



UIN SUSKA RIAU

#### 4.3 Visi Misi PT. Perkebunan Nusantara V

##### 4.3.1 Visi PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kab. Kampar

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V yaitu Menjadi perusahaan Agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

##### 4.3.2 Misi PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kab. Kampar

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama Mitra untuk kepentingan stakeholder.
2. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengolahan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

##### 4.4 Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar

Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan aktivitas dalam perusahaan organisasi. PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi beberapa staf yang sesuai dengan bidangnya. Garis dari manajer ke asisten merupakan garis komando, yang artinya bahwa asisten bertanggung jawab terhadap manajer, sedangkan dari manajer ke perwira pengolahan merupakan garis koordinasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan 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 mengemukakan sumbernya.

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

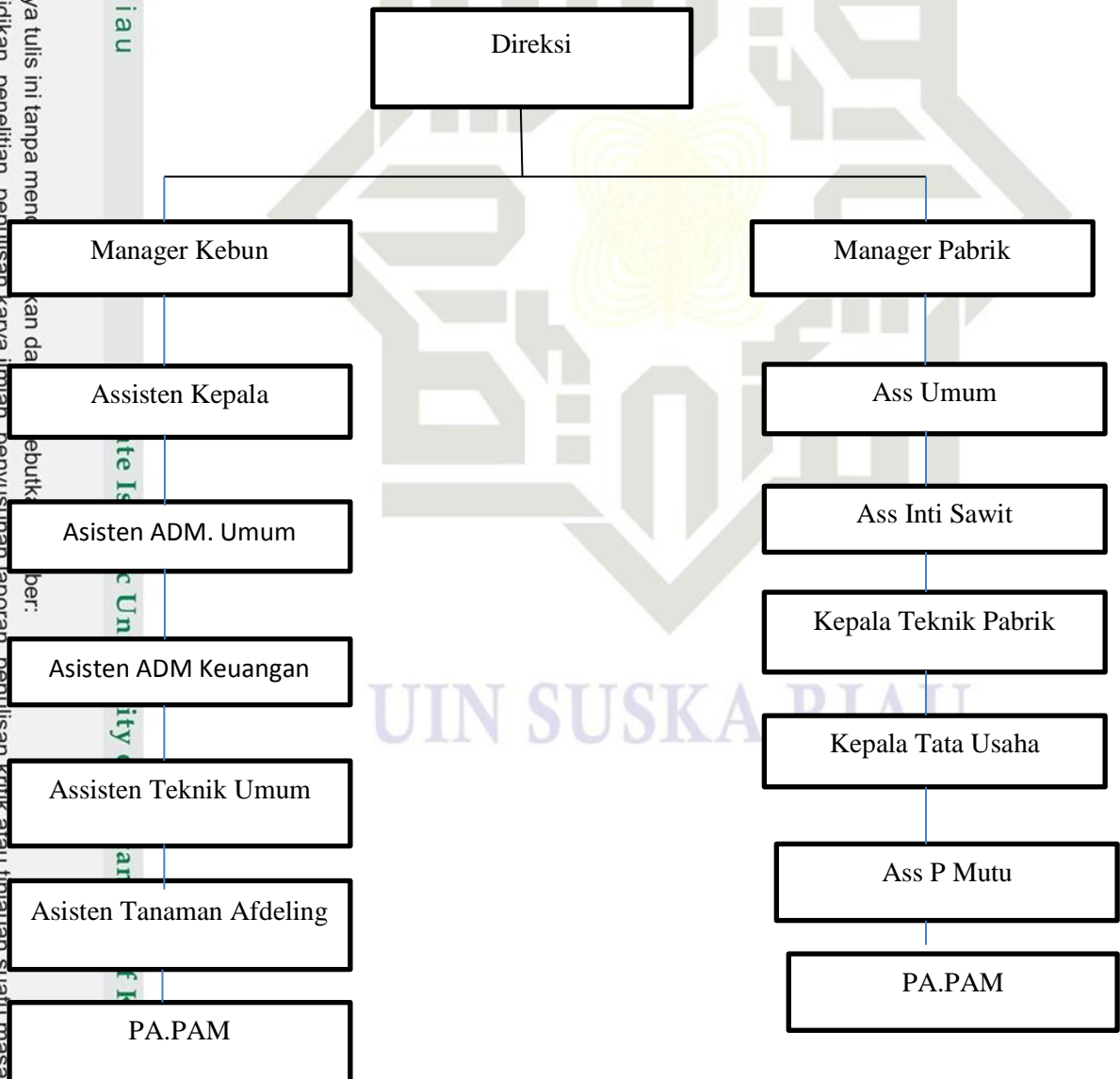
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

yang artinya bahwa perwira pengaman tidak bertanggung jawab kepada manajer, demikian juga sebaliknya, sedangkan antar asisten merupakan garis koordinasi dimana masing-masing asisten dan setiap asisten mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 4.2**

**Struktur Organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar.**







- 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.

Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung didalam organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung

Kab. Kampar yaitu:

1. Direksi
  - a. Memimpin pengelolaan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar dengan menyusun kebijakan operasional.
  - b. Memberikan pembinaan, mengkoordinasikan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan seluruh tugas di PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
  - c. Menyiapkan kebijakan penyelenggaraan pelaksanaan operasional PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar
  - d. Sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan dan pelayanan.
  - e. Mengadakan hubungan koordinasi dengan instansi atau lembaga lain untuk peningkatan dan pengembangan
  - f. Memimpin pelaksanaan penyusunan rencana kerja dan anggaran belanja
  - g. Memimpin penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengadilan.
2. Manajer Kebun
  - a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan intruksi kerja dari direksi
  - b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan
  - c. Memimpin rapat kerja asisten kebun
  - d. Mengatur hubungan bidang masyarakat



- 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.

e. Bertanggung jawab kepada Direksi

3. Asisten Administrasi Umum

a. Adminstrasi personalia karyawan pelaksan

b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan

c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen

d. Mengelola praktek sekolah taman kanak-kanak (STK, SLTP, Madrasah dan pramuka gudep yang ada di lingkungan perusahaan.

e. Mengawasi kegiatan posyandu/KB/penimbangan balita

f. Melayani kegiatan masyarakat untuk beragama dan berolah raga

g. Membuat Laporan Peristiwa Masalah Umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun insidental ke kantor direksi

h. Mengajukan usulan jatah pakaian dinas karyawan pelaksana dan mengusulkan karyawan yang berdinis 25 tahun untuk menerima piagam penghargaan / jubilaris.

i. Surat menyurat kepada instansi pemerintah dan melayani ketiga yang berurusan dengan perusahaan.

j. Mengelola administrasi asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan Dana Pensiunan Perkebunan (DAPENBUN)

4. Asisten Teknik Umum

a. Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas di bidang teknik

b. Meng koordinir tugas-tugas asisten di bidang teknik

5. Asisten Administrasi dan Keuangan



- 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. Merupakan wakil manajer unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi, keuangan, upah, pergudangan dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja

b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan gudang

6. Asisten Kepala Tanaman

a. Merupakan wakil manajer unit memimpin di bidang tanaman

b. Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman

c. Dalam keadaan tertentu dapat menjabat sebagai manajer unit

d. Bertanggung jawab kepada manajer unit

7. Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai/ menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pengerjaan dibidang pengolahan pabrik kelapa sawit serta pengendalian mutu sesuai dengan tugas pokoknya, manajer bertanggung jawab atas:

a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan.

b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil. Realibilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.



- 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.

c. Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan PAO dengan bagian yang terkait.

d. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

8. Asisten Teknik Pabrik Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan teknik pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instalasi mekanik maupun instalasi listrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugasnya asisten teknik pabrik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

a. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja karyawan teknik pabrik mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja periodik triwulan untuk hari oleh yang telah ditentukan.

b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara periodik/triwulan sesuai dengan anggran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.

c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap:

- Pelaksanaan pemeliharaan teknik
- Kondisi peralatan pabrik
- Inventaris peralatan pabrik yang aktif dan non aktif.
- Moting terhadap kejadian/kerusakan instalasi pabrik guna merencanakan ke arah kesempurnaan.





- 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.

- Realisasi biaya pemeliharaan pabrik.

d. Menjalin kerja sama dengan bagian pengolahan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik.

e. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

9. Asisten Inti Sawit Adapun tugas dan tanggung jawab asisten inti sawit adalah sebagai berikut:

a. Berkoordinasi dengan asisten teknik dan asisten pengendalian mutu mengenai pengendalian mutu dan kapasitas.

b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses di dalam hal penyediaan bahan baku boiler dan menjaga kadar air, oil losis diampas press.

c. Melaksanakan dan mengawasi kelansaran operasional pabrik.

10. Kepala tata usaha/Asisten umum Adapun tugas dan tanggung jawab kepala tata usaha/asisten umum adalah sebagai berikut:

a. Manangani bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.

b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.

c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan.

d. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.

e. Mengkoordinir pembuatan DPU gaji kecil dan besar setiap bulan.

f. Menerima droping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana kebagiaian masing-masing



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.

g. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keamanan.

h. Memberikan bimbingan kepada personil yang berada dibawahnya.

11. Asisten pengendali mutu Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

a. Mengatur pekerjaan analisa.

b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan analisa dilaboratorium.

c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan penerimaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.

d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang pengolahan serta sesudah diolah siap ekspor.

e. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti. 12. Perwira Pengaman Adapun tugas dan tanggung jawab perwira pengaman adalah sebagai berikut:

a. Menyusun jadwal kerja dan satuan pengamanan bersama-sama dengan asisten umum.

b. Mengawasi orang-orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan.

c. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan kepada asisten umum tentang peristiwa yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditetapkan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiptip sebagai karya tulis ini tanpa menandatangani dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan nilai probabilitas atau sig ( 2 tailed)  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t = -12.819$ . Besar pengaruhnya adalah 73.3% sedangkan sisanya 26.7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan nilai probabilitas atau sig ( 2 tailed)  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t = 20.085$ . Besar pengaruhnya adalah 87.1% sedangkan sisanya 12.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan nilai probabilitas atau sig ( 2 tailed)  $0.000 < 0.05$ . dengan nilai  $F = 210.251$ . Besar pengaruhnya adalah 87.7% sedangkan sisanya 12.3% dipengaruhi oleh faktor lain.



## 6.2 Saran

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja yang berpengaruh negative dapat mengurangi tingkat kinerja karyawan. Perusahaan di harapkan dapat mengurangi hal-hal yang menyebabkan stress kerja pada karyawan. Oleh karna itu, untuk menghindari penurunan kinerja karyawan, di harapkan pihak perusahaan untuk tidak menuntut karyawan untuk tidak mengerjakan pekerjaan yang sulit dengan tekanan. Atasan diharapkan memiliki hubungan yang baik terhadap karyawan sehingga tidak menimbulkan rasa takut yang berlebihan terhadap tuntunan pekerjaan.
2. Perusahaan di harapkan mampu meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kepercayaan dan keleluasaan dalam bekerja, agar mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pngaaruh stress kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, ssercara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap factor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran dan Terjemahan
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Chaitya Nugraha. (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Banjar Kota Banjar:Banjar*
- Fandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ildi Pambudi Wicaksono. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (persero)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sangun Wislon. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Erlangga
- Heryanto. (2011). *Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Terbuka Jakarta
- Nahri Nur Adiat Utomo. (2019). *Pengaruh Pemerdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Lampung
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Heni Rochani. (2016). "Pengembangan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bagian Humas Kahwil Kementerian Agama Provinsi Jakarta", *Jurnal Ekonomi & Bisnis Islam*, ISSN: 2527-3434 Vol 1 No 1
- Putu Indra Setiawan dan Putu Saroyini Piartrini. (2018). *Pengaruh Pemerdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping pada Villa Ocean Blue*. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN:2302-8912 Vol 7 No 1
- L.P Singambela (2012). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Moehertono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



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

Noor'aini Aslihah. (2015). *Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Binama Semarang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Semarang

Hasibuan Malayu.(2013). *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Yuliono (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Suarsimi Arikunto. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta

Geithzal Rivai dan Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Geithzal Rivai. (2011). *Manejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2016). *Manejemen Kinerja:Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo



# LAMPIRAN 1

## ANGKET PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

- 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.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan keadaan yang sesungguhnya. Angket ini disusun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan maupun jabatan, dan hasil dari pengisian angket ini akan dijaga kerahasiaannya.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
  1. Laki-laki
  2. Perempuan
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis atau centang pada kolom jawaban yang tersedia.  
Ada lima opsi jawaban yaitu :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Mohon mengembalikan angket setelah diisi.
4. Kami ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr yang sudah bersedia mengisi angket ini.



### III. PERNYATAAN

#### Angket Kinerja Karyawan

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendokumentasikan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

		Alternatif Pilihan				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
	1 Saya merasa kualitas kerja saya sudah baik.					
	2 Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya					
	3 Saya membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
4	4 Saya merasa persentase kehadiran saya sudah memuaskan					
5	5 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	6 Saya sudah menggunakan waktu dengan efisien					
7	7 Saya memahami yang menjadi standar kerja dalam pekerjaan saya					
8	8 Saya akan mencari solusi dengan setiap permasalahan yang ada					
9	9 Saya sangat teliti dalam pekerjaan saya					
10	10 Saya sangat detail dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
11	11 Saya mampu mengatur diri dalam pekerjaan					
12	12 Saya mampu menyesuaikan diri dalam pekerjaan					
13	13 Saya selalu menjaga kejujuran dalam bekerja					
14	14 Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
15	15 Saya selalu menemukan sesuatu yang baru dalam pekerjaan saya					

## 2. Angket Stre2. Angket S

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

		Alternatif Pilihan				
	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Tugas yang diberikan atasan kepada saya terlalu sulit dan kompleks					
2	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai					
3	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya terkadang tidak masuk akal					
4	Saya dituntut untuk mengerjakan tugas yang tidak penting yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utamanya					
5	Saya berada di posisi terjepit antara atasan dan bawahan.					
6	Saya mengerjakan tugas yang satu namun ditolak oleh karyawan yang lain.					
7	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja yang lain					
8	Sesama rekan kerja, kami selalu berselisih pendapat					
9	Saya diberi kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan					
10	Atasan saya akrab dengan bawahannya					
11	Keputusan yang dibuat atasan membuat bawahan merasa nyaman					

### 3. Angket Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

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

Alternatif Pilihan		STS	TS	N	S	ST
1.	Saya diberi kesempatan oleh atasan untuk mengikuti pendidikan					
2.	Pendidikan yang saya ikuti sangat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan					
3.	Saya bersedia diikutkan dalam pelatihan					
4.	Saya memberikan gagasan baru sekaligus mempraktekkannya sebagai hasil dari pelatihan yang saya ikuti					
5.	Saya diberikan bimbingan teknis untuk menunjang pekerjaan saya					
6.	Saya memanfaatkan kekuatan yang ada dalam diri saya untuk mahir dan terampil untuk mengerjakan sesuatu menjadi produktif.					
7.	Saya diberikan keleluasaan oleh atasan dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
8.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja saya dengan penuh rasa tanggung jawab					
9.	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pekerjaan.					
10.	Saya mampu mengambil keputusan dalam setiap permasalahan yang ada.					



## LAMPIRAN 2

# REKAPITULASI ANGKET PENELITIAN

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.



REKAPITULASI ANGGKET SUMBER DAYA MANUSIA

No	RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	RESPONDEN1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	RESPONDEN2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	RESPONDEN3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	RESPONDEN4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
5	RESPONDEN5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
6	RESPONDEN6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	RESPONDEN7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	RESPONDEN8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	RESPONDEN9	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
10	RESPONDEN10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	RESPONDEN11	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
12	RESPONDEN12	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
13	RESPONDEN13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
14	RESPONDEN14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
15	RESPONDEN15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
16	RESPONDEN16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
17	RESPONDEN17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
18	RESPONDEN18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	RESPONDEN19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	RESPONDEN20	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4
21	RESPONDEN21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
22	RESPONDEN22	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
23	RESPONDEN23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	RESPONDEN24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 c. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa ijin UIN Suska Riau.



25	RESPONDEN 25		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	RESPONDEN 26		4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
27	RESPONDEN 27		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	RESPONDEN 28		4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
29	RESPONDEN 29		4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
30	RESPONDEN 30		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	RESPONDEN 31		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	RESPONDEN 32		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	RESPONDEN 33		4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
34	RESPONDEN 34		4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
35	RESPONDEN 35		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	RESPONDEN 36		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	RESPONDEN 37		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	RESPONDEN 38		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	RESPONDEN 39		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	RESPONDEN 40		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	RESPONDEN 41		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	RESPONDEN 42		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	RESPONDEN 43		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	RESPONDEN 44		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	RESPONDEN 45		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	RESPONDEN 46		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	RESPONDEN 47		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	RESPONDEN 48		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	RESPONDEN 49		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	RESPONDEN 50		2	2	2	3	3	3	3	2	2	2

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif K  
 Hak cipta Dilindungi Undang-Undang  
 a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 Dilarang mengumumkan dan menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

51	RESPONDEN 51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	RESPONDEN 52	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
53	RESPONDEN 53	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
54	RESPONDEN 54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	RESPONDEN 55	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2
56	RESPONDEN 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	RESPONDEN 57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	RESPONDEN 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	RESPONDEN 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	RESPONDEN 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	RESPONDEN 61	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
62	RESPONDEN 62	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

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

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

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

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

## 1. OUTPUT VALIDITAS KINERJA

© Hak cipta milik 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.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	44.6935	103.757	.925	.983
A2	44.6774	104.517	.917	.983
A3	44.6935	103.987	.932	.983
A4	44.7258	104.530	.933	.983
A5	44.7258	105.186	.916	.983
A6	44.7258	105.251	.912	.983
A7	44.7419	105.244	.895	.983
A8	44.8387	105.777	.886	.983
A9	44.8387	106.990	.856	.984
A10	44.8065	107.044	.859	.984
A11	44.7903	107.021	.852	.984
A12	44.7419	106.424	.867	.984
A13	44.7581	106.481	.871	.984
A14	44.7903	107.119	.871	.984
A15	44.7742	106.473	.880	.983

## 2. OUTPUT RELIABILITAS KINERJA

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	15

## 3. OUTPUT RELIABILITAS STRES KERJA

**Reliability Statistics**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya serta melakukan perubahan dalam berbagai bentuk:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	11

#### 4. OUTPUT VALIDITAS STRES KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	27.4032	48.113	.819	.972
B2	27.4032	47.654	.865	.970
B3	27.4355	47.561	.887	.970
B4	27.4516	47.530	.884	.970
B5	27.4516	47.334	.904	.969
B6	27.4677	47.597	.898	.969
B7	27.4677	47.925	.892	.970
B8	27.5000	48.352	.865	.970
B9	27.4516	49.432	.768	.973
B10	27.4032	48.376	.818	.972
B11	27.3387	47.178	.893	.970

## 5. OUTPUT VALIDITAS PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Hak

- Hak Cipta
1. Dilarang
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	29.1774	45.853	.826	.979
C2	29.1935	44.519	.916	.976
C3	29.2097	44.660	.932	.975
C4	29.2258	45.096	.920	.976
C5	29.1935	44.519	.916	.976
C6	29.1935	45.077	.909	.976
C7	29.2097	45.972	.875	.977
C8	29.2903	45.816	.876	.977
C9	29.2742	45.088	.891	.977
C10	29.2419	45.334	.902	.976

## 6. OUTPUT RELIABILITAS PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	10

## 7. UJI NORMALITAS

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

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja	stress	pemberdayaan
N		62	62	62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	47.9677	30.1452	32.4677
	Std. Deviation	11.03789	7.63479	7.46076
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.159	.145	.165
	Positive	.122	.145	.108
	Negative	-.159	-.143	-.165
Test Statistic		.159	.145	.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 <sup>c</sup>	.067 <sup>c</sup>	.078 <sup>c</sup>

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

## 8. UJI LINEARITAS

### Uji Linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5444.070	1	5444.070	164.319	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1987.865	60	33.131		
	Total	7431.935	61			

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. Predictors: (Constant), stress

### Uji Lineasritas Pemberdayaan terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6469.675	1	6469.675	403.405	.000 <sup>b</sup>
	Residual	962.260	60	16.038		
	Total	7431.935	61			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pemberdayaan

### 9. UJI MULTIKOLONEARITAS

#### Output Uji Independensi atau Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.384	8.411		
	Stress	-.240	.137	.233	4.293
	pemberdayaan	1.165	.140	.234	4.273

a. Dependent Variable: kinerja

### 10. UJI KORELASI

#### Output SPSS Korelasi Stres Kerja terhadap Kinerja

		kinerja	Stress
Kinerja	Pearson Correlation	1	-.856**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Stress	Pearson Correlation	-.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

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

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



Output SPSS Korelasi Pemberdayaan terhadap Kinerja

		Kinerja	Pemberdayaan
Kinerja	Pearson	1	.933**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	62	62
pemberdayaan	Pearson	.933**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N	62	62

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

11. UJI REGRESI

UJI T STRES KERJA TERHADAP KINERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.268	3.000		28.420	.000
	Stress	-1.237	.097	-.856	-12.819	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.728	5.75596

a. Predictors: (Constant), stress

UJI T PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.150	2.289		1.377	.000
	pemberdayaan	1.380	.069	.933	20.085	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.870	.868	1.00000

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

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

an menyebutkan sumber:

1	.933 <sup>a</sup>	.871	.868	4.00471
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), pemberdayaan

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6517.480	2	3258.740	210.251	.000 <sup>b</sup>
	Residual	914.456	59	15.499		
	Total	7431.935	61			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pemberdayaan, stress

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.877	.873	3.93691

a. Predictors: (Constant), pemberdayaan, stress

## 12. FREQUENCY TABEL

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	14	22.6	22.6	24.2
	3.00	16	25.8	25.8	50.0
	4.00	30	48.4	48.4	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

A2

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

1. tulis ini tanpa mencantumkan di:

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

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

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	12	19.4	19.4	21.0
	3.00	19	30.6	30.6	51.6
	4.00	29	46.8	46.8	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**A3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	13	21.0	21.0	22.6
	3.00	18	29.0	29.0	51.6
	4.00	29	46.8	46.8	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**A4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	13	21.0	21.0	22.6
	3.00	19	30.6	30.6	53.2
	4.00	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**A5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6

2.00	12	19.4	19.4	21.0
3.00	21	33.9	33.9	54.8
4.00	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

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

**A6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	12	19.4	19.4	21.0
3.00	21	33.9	33.9	54.8
4.00	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	





## SURAT KETERANGAN

No : G-5/PSGH/SKT/01 IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manajer PKS Sei Galuh PT Perkebunan Nusantara V yang beralamat di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung, dengan ini menerangkan bahwa:

No	Nama	Program Studi
1	Eli Zaitun	Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melakukan Riset di PKS Sei Galuh PT Perkebunan Nusantara V Hari : Selasa, tanggal 13 Oktober 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PKS Sei Galuh, 15 Oktober 2020

Manajer  
  
M. Fadhailul Anam

Tembusan : Peringatan

AKHLAK : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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 mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**ELI ZAITUN** dilahirkan di Duri, 07 April 1996, Penulis beragama Islam, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Jefrinal dan ibu Indrawati, dengan dua orang adik bernama Bayu saputra dan siti hardianti. Penulis menyelesaikan pendidikan formal Taman Kanak-Kanak Balai Makam pada tahun 2003, Sekolah Dasar

SDN 051 Desa Balai Makam pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 08 Mandau pada tahun 2012, dan menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) di SMAN 03 Mandau pada tahun 2015. Setelah menyelesaikan pendidikan SMA, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi negeri di universitas islam negeri sultan syarif kasim riau dan lulus di jalur SNMPTN, di fakultas ekonomi dan ilmu sosial dengan jurusan S1 manajemen. Pada semester satu sampai dengan semester tiga penulis menjadi sekretaris di kelas.

Selanjutnya pada bulan januari 2018 penulis melaksanakan Kerja Praktek Lapangan (PKL) di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral provinsi riau kota Pekanbaru bagian ketenagalistrikan, yang dibimbing oleh bapak muhammad raffi, SE. MM. Pada bulan juli-Agustus 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di kabupaten kampar, kecamatan siak hulu, desa lubuk siam, yang dibimbing oleh ibu Dr. Elya Roza M. Ag.

Penulis pun sudah menyelesaikan tugas akhir berupa sebuah Skripsi pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.” Dengan dosen pembimbing ibu Zuhaida, SE. MM. Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan





UIN SUSKA RIAU

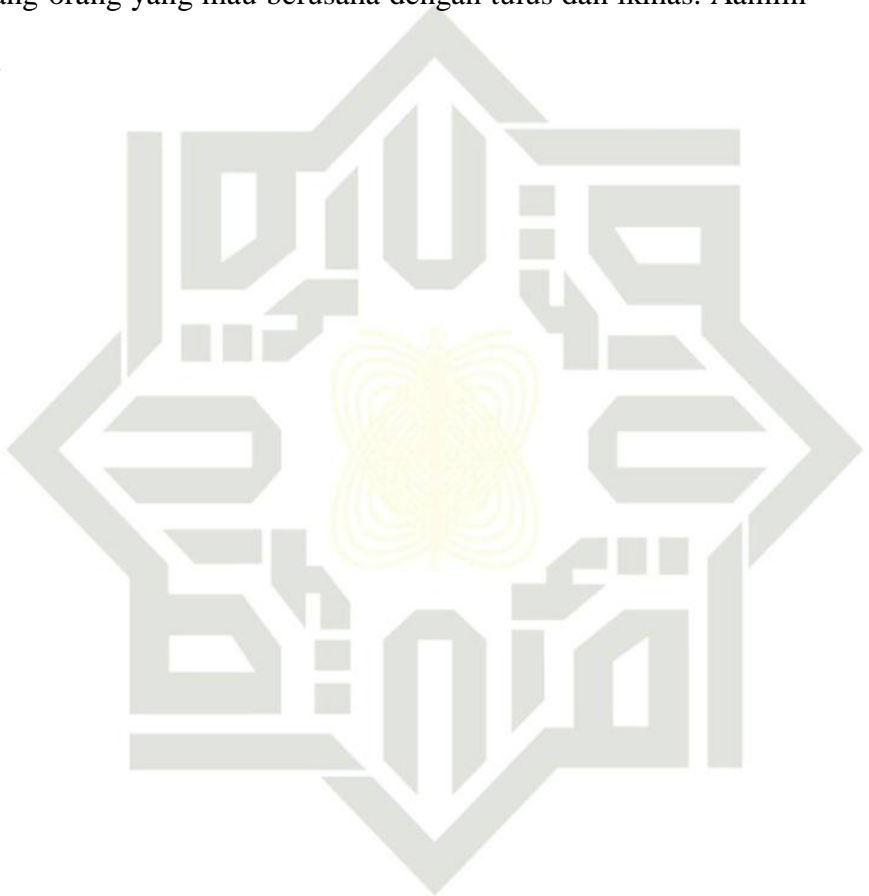
kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini, semoga sangat terlambat dari waktu yang di inginkan, hanya Doa yang ikhlas untuk seancar dalam melakukan penelitian ini serta harus diimbangi dengan usaha dan semangat pantang menyerah, semoga skripsi yang telah ditulis oleh penulis ini dapat memberikan limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis sepejamnya dan orang-orang yang mau berusaha dengan tulus dan ikhlas. Aamiin  
Ya Rabbal'Alamiin

© 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.



UIN SUSKA RIAU