



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA
SCORPII CABANG FLAMBOYAN KECAMATAN
TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

NURUL ISMI
NIM. 11870121713

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022**

© 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 atau informasi yang terdapat dalam publikasi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA
SCORPII CABANG FLAMBOYAN KECAMATAN
TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian *Oral
Comprehensive* Stara 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

NURUL ISMI
NIM. 11870121713

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022**

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURUL ISMI
 NIM : 11870121713
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : "PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII CABANG FLAMBOYAN KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR"

HARI/TANGGAL UJIAN : SENIN/13 JUNI 2022

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

ERMANSYAH, SE, M.M
 NIK. 130 712 070

MENGETAHUI

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018



Dr. HJ. MAHYARNI, S.E., M.M
 NIP. 19800826 199903 2 001



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 : Nurul Ismi
 NIM : 11870121713
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpil Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
 Tanggal Ujian : 13 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hj. Mahyarni,SE, MM

Sekretaris
 Mashuri,MA

Anggota
 Dr. Mulia Sosiady,SE,MM,Ak

Anggota
 Ermansyah,SE,MM



2. Dilarang mengemukakan dan memperbarik sebagai bagian 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Ismi
 Nim : 11870121713
 Tempat/ Tgl Lahir : Kisaran, 06 Februari 2000
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitan saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat..
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 April 2022
 Yang Membuat Pernyataan



Nurul Ismi
 NIM: 11870121713

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALFA SCORPII CABANG FLAMBOYAN KECAMATAN TAPU NG KABUPATEN KAMPAR

Oleh

NURUL ISMI
NIM. 11870121713

Penelitian ini dilakukan di PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. PT. Alfa Scorpii merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dibidang penjualan produk sepeda motor dengan *brand* Yamaha. Diketahui Tingkat persentase pertumbuhan kinerja dalam pencapaian target mengalami penurunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS 22. Berdasarkan uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Angka adjusted R Square menunjukkan bahwa 76,2% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi yang disebut variabel independen. Sedangkan 23,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti variabel etos kerja, motivasi kerja, yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji syukur penulis ucapkan atas Allah SWT, dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa tercurahkan kepada junjungan alam baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke jalan dan arah yang lebih baik, yang telah meninggalkan dua pedoman dan petunjuk hidup kearah jalan yang benar, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul **Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**".

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan, perhatian dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang begitu besar kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ayah (Suwarno) dan Ibu (Almh. Asniah) yang selalu memberikan do'a, dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencpain cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk ayah dan ibu di syurga Allah, semoga berada selalu dalam lindungan Allah.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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. Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Soaial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S, Sos, M.si selaku wakil dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku wakil dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Soaial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Serta para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Ermansyah, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan, dan menyempurnakan materi dan sistematika penulisan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah mencurahkan Ilmu pengetahuannya serta mendidik penulis selama dibangku kuliah.
8. Bapak Dr.H. Muhammad Tawwaf, S.IP, M.Si selaku Kepala perpustakaan UIN SUSKA RIAU beserta karyawannya yang telah memberikan pelayanan, fasilitas dan peminjaman buku sebagai referensi bagi penulis.
9. Bapak Ahmad Muharram selaku Pimpinan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan dan keluarga besar PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Karyawan/I yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Stres Kerja	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2 Indikator-indikator Stres Kerja	14
2.2.3 Faktor –faktor Penyebab Stres Kerja	15
2.2.4 Pendekatan Stres Kerja	15
2.3 Konflik Kerja	17
2.3.1 Pengertian Konflik Kerja	17
2.3.2 Indikator-indikator Konflik Kerja	18
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja	19
2.3.4 Penyebab Terjadinya Konflik Kerja	20
2.3.5 Cara dan Strategi Mengatasi Konflik Kerja	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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.

2.4	Kompensasi	22
2.4.1	Pengertian Kompensasi	22
2.4.2	Jenis-jenis Kompensasi.....	22
2.4.3	Indikator-indikator Kompensasi	23
2.4.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	25
2.4.5	Asas dan Tujuan Kompensasi.....	26
2.5	Kinerja	30
2.5.1	Pengertian Kinerja	30
2.5.2	Indikator-indikator Kinerja	30
2.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31
2.6	Pengaruh Antar Variabel	32
2.6.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	32
2.6.2	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.6.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	33
2.7	Pandangan Islam Tentang Variabel	34
2.7.1	Pandangan Islam Tentang Stres Kerja	34
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Konflik kerja	35
2.7.3	Pandangan Islam Tentang Kompensasi	35
2.8	Penelitian Terdahulu.....	37
2.9	Kerangka Pemikiran	44
2.10	Hipotesis	45
2.11	Konsep Operasional Variabel	47
BAB III METODE PENELITIAN		49
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2	Jenis dan Sumber Data	49
3.2.1	Data Primer.....	49
3.2.2	Data Sekunder.....	49
3.3	Populasi dan Sampel.....	50
3.4	Teknik Pengumpulan Data	51
3.5	Skala Pengukuran Data.....	52

3.6 Teknik Analisis Data	52
3.6.1 Analisis Kuantitatif	52
3.7 Uji Kualitas Data	53
3.7.1 Uji Validitas Data	53
3.7.2 Uji Reliabilitas Data	53
3.8 Uji Asumsi Klasik	54
3.8.1 Uji Normalitas	54
3.8.2 Uji Multikolinieritas	54
3.8.3 Uji heteroskedastisitas	54
3.8.4 Uji Autokorelasi	55
3.9 Uji Hipotesis	55
3.9.1 Analisis Regresi Berganda.....	55
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	56
3.9.3 Uji Simultan (Uji F)	57
3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	59
4.1 Sejarah PT. Alfa Scorpii	59
4.2 Kegiatan Perusahaan.....	60
4.3 Misi Misi Perusahaan.....	61
4.4 Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas.....	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Hasil Penelitian.....	67
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
5.1.3 Responden Berdasarkan Jabatan	68
5.2 Deskripsi Variabel.....	69
5.2.1 Analisi Deskriptif Variabel Stres Kerja	69
5.2.2 Analisi Deskriptif Variabel Konflik Kerja.....	70
5.2.3 Analisi Deskriptif Variabel Kompensasi	71
5.2.4 Analisi Deskriptif Variabel Kinerja.....	73



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sultan 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.

5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	74
5.3.1 Uji Validitas	74
5.3.2 Uji Reliabilitas	75
5.4 Uji Asumsi Klasik	76
5.4.1 Uji Normalitas.....	76
5.4.2 Uji Multikolinearitas	77
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	78
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	78
5.5 Uji Hipotesis	80
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	80
5.5.2 Uji Parsial (Uji t)	81
5.5.3 Uji Simultan (Uji F)	82
5.5.4 Koefisien Determinasi.....	83
5.6 Pembahasan	84
BAB VI PENUTUP	89
6.1 Kesimpulan	89
6.2 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

SAMPERAN

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

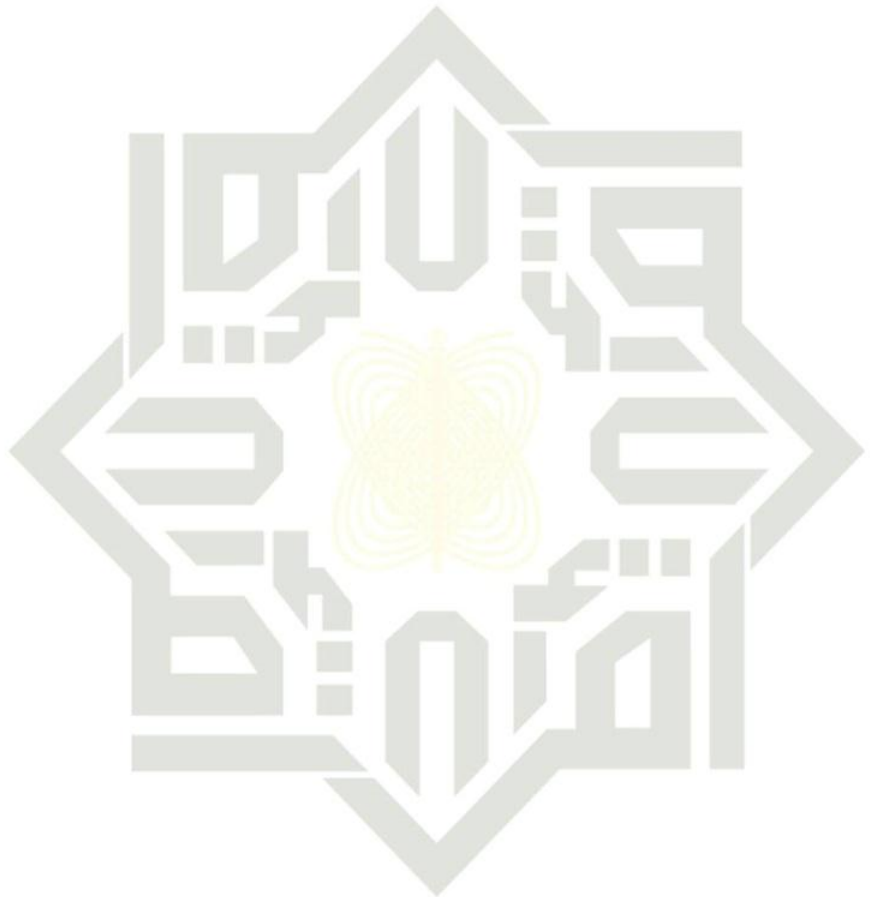
Tabel 1	Data Target Dan Ralisasi Penjualan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2017-2021	4
Tabel 2	Data Gaji Karyawan	6
Tabel 3	Data Upah Minimum Kabupaten Kampar.....	7
Tabel 4	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 5	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	68
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Stres Kerja.....	69
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Konflik Kerja	70
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi	71
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja.....	73
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	80
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	81
Tabel 5.15	Hasil Uji F	83
Tabel 5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2.1	Hubungan U Terbalik Antara Stress Kerja Dengan Kinerja	32
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	63
Gambar 5.1	Pola Titik-titik pada Scatterplot	78



UIN SUSKA RIAU

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

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif berkembang dengan begitu pesat. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pertumbuhan jumlah perusahaan otomotif. Salah satu bagian dari perusahaan otomotif yaitu dealer motor. Di Indonesia, terdapat banyak dealer motor dengan berbagai *brand* atau merek dagang. Sejalan dengan meningkatnya permintaan dari konsumen dapat menjadi faktor pendorong terjadinya persaingan antar perusahaan. Adanya persaingan tersebut memaksa setiap perusahaan agar meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mampu memenuhi keinginan serta kebutuhan konsumen.

Sumber daya manusia merupakan aset dan faktor penting dalam upaya mewujudkan kualitas pelayanan serta visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan semakin baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin menurun. Maka dari itu, perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

HandScripta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Menurut **Simanjuntak** dalam **Widodo (2015:133)** kinerja dipengaruhi

beberapa faktor di antaranya :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) serta hal-hal berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja)

3. Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial.

Menurut **Mathis dan Jackson** dalam **Silaban** dalam **Dwi Nurchasanah**

(2017) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya :

1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.



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

3. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk sepeda motor Yamaha. Kinerja karyawan didalam penjualan sepeda motor sangat dibutuhkan. Berikut data penjualan sepeda motor PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan pada 5 tahun terakhir yaitu 2017 s/d 2021 sebagai berikut :

UIN SUSKA RIAU



Tabel 1.1

Target dan Realisasi Penjualan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

No	Jumlah Karyawan	Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase pertumbuhan
1	61	2017	1.580	1.623	2,37%
2	65	2018	1.380	1.474	1,90%
3	58	2019	1.300	1.323	1,89%
4	49	2020	1.020	706	1,53%
5	44	2021	780	1.308	2,85%

Sumber : PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan, tahun 2021

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

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pertumbuhan realisasi penjualan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar mengalami penurunan. Tercatat pada tahun 2017 pertumbuhan realisasi penjualan hanya tercapai 2,37%, pada tahun 2018, 2019, dan 2020 mengalami penurunan dengan persentase masing-masing sebesar 1,90%, 1,89% dan 1,53%, dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 dengan persentase 2,85%

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Resti karyawan sales counter PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, diketahui bahwa penurunan kinerja disebabkan karena stres yang dirasakan karyawan, yaitu beban kerja yang dirasa berat atau sulit, serta adanya tekanan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebagai contoh karyawan yang menjabat sebagai sales, seorang karyawan sales harus mampu menjual produk sepeda motor setiap bulan nya sebanyak 3-5 unit motor. Namun,



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

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

dalam satu hari tidak semua masyarakat atau konsumen akan membeli sepeda motor. Jadi hal tersebut membuat beban pikiran karyawan jika penjualan tak menembus target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selain masalah stress kerja, adanya konflik kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun Konflik yang terjadi di PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan ini tidak terlepas dari faktor komunikasi antar rekan kerja. Seperti adanya miskomunikasi sehingga individu lain salah mengartikan yang kemudian menyebabkan kesalahpahaman.

Selain masalah stres kerja dan konflik kerja, pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak akan membuat karyawan bekerja dengan tenang serta mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Linda karyawan service counter PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, pemberian kompensasi seperti gaji yang diterima karyawan masih ada yang menerima dibawah UMK.

Berikut tabel data gaji karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar :



Tabel 1.2

Data Gaji yang Diberikan Kepada Karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

No	Karyawan PT. Alfa Scorpii Berdasarkan Divisi	Nominal Gaji
1	Administration	Rp 3.040.000
2	Finance	Rp 3.340.000
3	Sales	Rp 500.000 s/d 3.040.000
4	Service	Rp 3.040.000
5	Driver	Rp 3.040.000
7	Security	Rp 3.040.000

Sumber : PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan, tahun 2021

Perusahaan memiliki peranan penting untuk memberikan gaji dan upah kepada karyawan berdasarkan dalam Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Adapun data tabel Upah Minimum Kabupaten Kampar sebagai berikut :

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



Tabel 1.3

Upah Minimum Kabupaten Kampar 2017-2021

No	Tahun	Upah Minimum
1	2017	Rp 2.315.002
2	2018	Rp 2.516.638
3	2019	Rp 2.718.724
4	2020	Rp 2.950.008
5	2021	Rp 3.023.840

Sumber: *bps.go.id, goriau.com*

Dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII CABANG FLAMBOYAN KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?

Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

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



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

3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten `Kampar?

4. Apakah stres kerja, konflik kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.



1.3

Manfaat Penelitian

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

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT. Yamaha Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dalam menganalisa Pengaruh Stres Kerja, konflik kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih mengetahui teori-teori mengenai Pengaruh Stres Kerja, konflik kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

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

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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



1.4

Sistematika Penulisan

- 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
UIN Suska Riau

State Islami
University of
Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

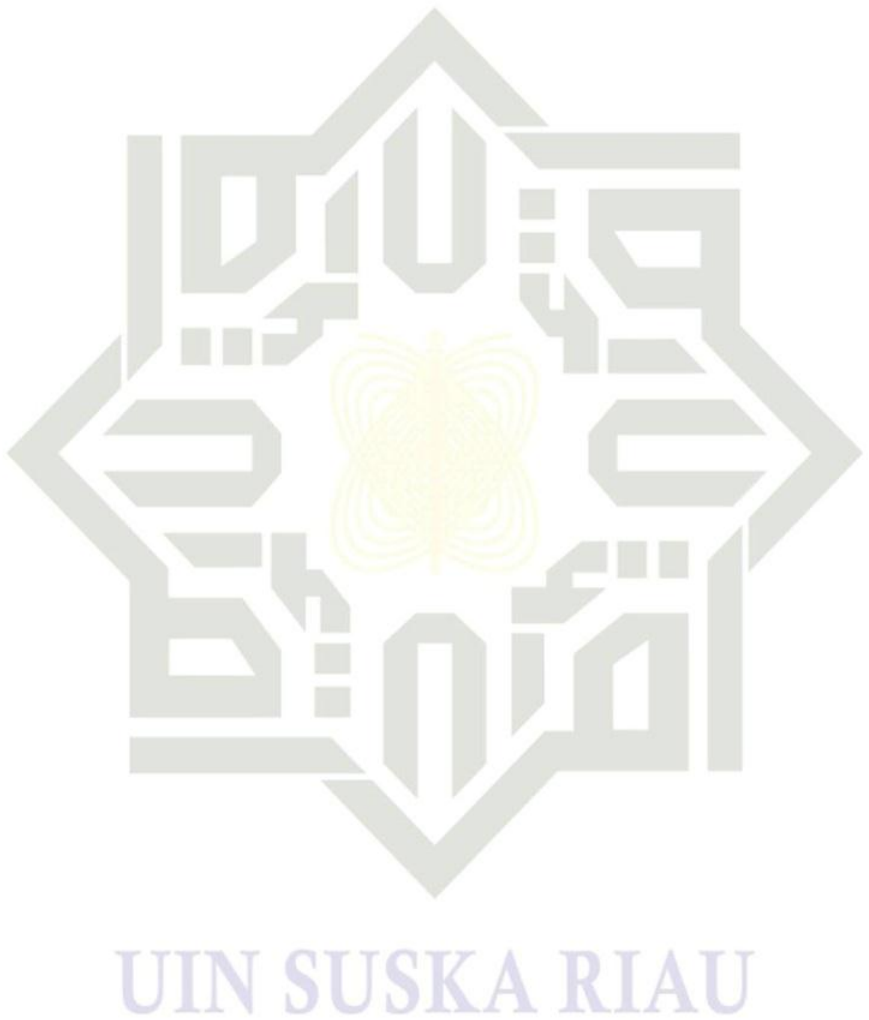
Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

: PENUTUP

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



BAB VI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa perencanaan dan penulisan dari penyebutannya sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2016:10)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Mangkunegara** dalam **Hamali (2018:5)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sutrisno** dalam **Hamali (2018:6-7)** mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Perencanaan

Perencanaan yaitu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif serta efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan 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.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi serta induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Stres Kerja

2.1 Pengertian Stres Kerja

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

Menurut **Hasibuan (2016:204)** mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut **Rivai, dkk (2015:724)** mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.



2.2.2 Indikator- indikator Stres Kerja

Menurut **Haibuan** dalam **Bunga Hidayah Payo (2019)** mengemukakan bahwa indikator-indikator stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola pikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan. Seperti :

Beban kerja

Beban kerja, diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang berlebihan.

Sikap Pemimpin

Sikap pemimpin diukur dari persepsi karyawan mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan.

3. Waktu kerja

Waktu kerja, diukur dari persepsi karyawan mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan.

Konflik

Konflik, diukur dari persepsi karyawan antara karyawan dengan pemimpin.

Komunikasi

Komunikasi, yang diukur dari komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

Otoritas Kerja

Otoritas kerja, yang diukur mengenai tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

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



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

2.2.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut **Sinambela (2017:473)** mengemukakan beberapa penyebab stres kerja antara lain :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja.
6. Perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.2.4 Pendekatan Stres Kerja

Menurut **Keits Davis dan John W. Newstrom** dalam **Sinambela (2017:474)** mengemukakan bahwa terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja diantaranya:

1. Pendekatan dukungan social (*social support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan untuk memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Seperti bermain game ataupun bergurau. Pendekatan melalui mediasi (*mediation*).

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, merilekskan kerja otot dan menenangkan emosi.



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

Staf Ismami University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Pendekatan *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Seperti melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

3. Pendekatan program kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif atau pencegahan sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksakan kesehatan, melakukan relaksasi otot pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

4. Pendekatan program kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif atau pencegahan sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksakan kesehatan, melakukan relaksasi otot pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Menurut **Rivai, dkk (2015:724-725)** terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres kerja dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja hanya karena alasan kemanusiaan tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.



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

St. Isamiah University of Sultan Saifudin Syarif Basim Riau

1. Pendekatan individu meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan.
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan.
- c. Melakukan kegiatan olahraga.
- d. Melakukan relaksasi.
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

2. Pendekatan organisasi meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
- c. Menyediakan sarana olahraga.
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugasmeningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

3. Konflik Kerja

3.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut **Rivai, dkk (2015:718)** mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan dapat dikarenakan mereka memiliki perbedaan status, tujuan, nilai atau pun persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan.

Menurut **Mangkunegara (2017:155)** mengemukakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang



- © Hakipta 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.

terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

menurut **Umam** dalam **Sinambela (2016:458)** mengemukakan bahwa konflik adalah suatu hubungan yang selalu terjadi pada setiap manusia selama dia melakukan hubungan.

Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut **Fitriana** dalam **Miftakul Sulistiyani, dkk (2017)** indikator konflik kerja sebagai berikut :

1. Koordinasi kerja
Koordinasi Kerja adalah pembagian kerja antar kelompok kerja. Pembagian kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok.
2. Komunikasi
Komunikasi adalah penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja.
3. Ketergantungan pelaksanaan tugas
Ketergantungan pelaksanaan tugas adalah mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.
4. Perbedaan persepsi
Perbedaan persepsi adalah perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Persaingan kerja

Persaingan kerja adalah saling berlomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.

3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Konflik

Menurut **Sinambela (2016:463)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar , yaitu faktor intern dan faktor extern. Dalam faktor intern dapat disebutkan dalam beberapa hal sebagai berikut :

1. Kemantapan Organisasi

Organisasi yang telah mantap lebih mampu menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya.

2. Sistem nilai

Sistem nilai organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu apakah baik atau buruk, salah atau benar.

3. Tujuan

Tujuan organisasi dapat menjadi dasar tingkah laku organisasi itu serta para anggotanya.

4. Sistem lain dalam organisasi

Sistem–sistem lain, seperti sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, pengambilan keputusan, imbalan dan lain-lain. Dalam hal sistem komunikasi, misalnya ternyata persepsi dan penyampaian pesan bukanlah soal yang mudah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan faktor ekstern meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan sumber daya
Kelangkaan suatu hal yang dapat menumbuhkan persaingan dan dapat berakhir menjadi konflik.
2. Kekaburan aturan/norma di masyarakat
Hal ini memperbesar peluang perbedaan persepsi dan pola bertindak.
3. Derajat ketergantungan dengan prang lain
Semakin bergantungnya satu pihak dengan pihak lain, semakin mudah konflik terjadi.
4. Pola interaksi dengan pihak lain
Pola yang bebas memudahkan pemaparan dengan nilai-nilai lain sedangkan pola tertutup menimbulkan sikap kabur dan kesulitan penyesuaian diri.

3.4 Penyebab Terjadinya Konflik Kerja

Menurut **Mangkunegara (2017:156)** penyebab terjadinya konflik diantaranya :

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas.
3. Tuga yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan.
6. Perbedaan persepsi.
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*).



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.

© Hakipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Cara dan Strategi Mengatasi Konflik Kerja

Menurut **Sinambela (2016:466)** mengemukakan mengelola konflik dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Menghindar

Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah tidak isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkan. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.

2. Mengakomodasi

Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerja sama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan.

3. Kompromi atau negosiasi

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

4. Memecahkan masalah atau kolaborasi

Pemecahan masalah atau kolaborasi dapat dilakukan melalui :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan dan menyebutkan 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.

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

- a. Pemecahan sama – sama menang di mana anggota tim yang terlibat mempunyai tujuan kerja sama.
- b. Perlu menyatukan komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

Kompensasi

4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut **Sastrohadiwiryo** dalam **Sinambela (2017:218)** mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Rivai, dkk (2015:541)** mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut **Notoadmodjo (2009:142)** mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau untuk pengabdian mereka.

2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut **Simamora** dalam **Sinambela (2017:222)** mengemukakan bahwa jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terbagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kompensasi langsung terdiri atas:

- a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah.
- b. Bayaran prestasi (*merit pay*).
- c. Bayaran insentif (*insentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- d. Bayaran tertangguh (*deffered pay*), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

Kompensasi tidak langsung terdiri atas:

- a. Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
- b. Bayaran di luar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
- c. Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi non finansial ini terdiri atas :

- a. Pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja, yakni kebijakan yang sehat, supervisor kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

2.4.3 Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Rivai, dkk (2015:541) ada beberapa indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut :



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upayameningkatkan kesejahteraan para karyawan. Misalnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain lain.



2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2011:191-193)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari:

1. Tingkat biaya hidup

Kebutuhan fisik minimum (KFM) karyawan yang tinggal di kota besar akan berbeda jauh dengan kebutuhan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkan KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Perusahaan yang tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan menimbulkan pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya, dan perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Sedangkan pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi lebih rendah.

5. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Realitanya, banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan.

6. Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan diraskan penting. Serikat pekerja akan menjadi perantara kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Para karyawan akan merasa terjamin kepentingannya, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

2.4.5 Asas dan Tujuan Kompensasi

Menurut **Suwatno dan Donni (2014:220-221)** mengemukakan bahwa perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas keawajaran dengan undang-undang perburuhan berlaku.

Berikut penjelasan asas yang telah di sebutkan dalam pemberian kompensasi:



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

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Adapun yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya ketetapan imbalan bagi karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu kepada standard hidup daerah, dengan berpijak pada standard Upah Minimum Regional (UMR), baik ditingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab jabatan, dan lain-lain.

Menurut **Werther dan Davis** dalam **Sinambela (2016:225)** ada beberapa tujuan dari kompensasi di antaranya:



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

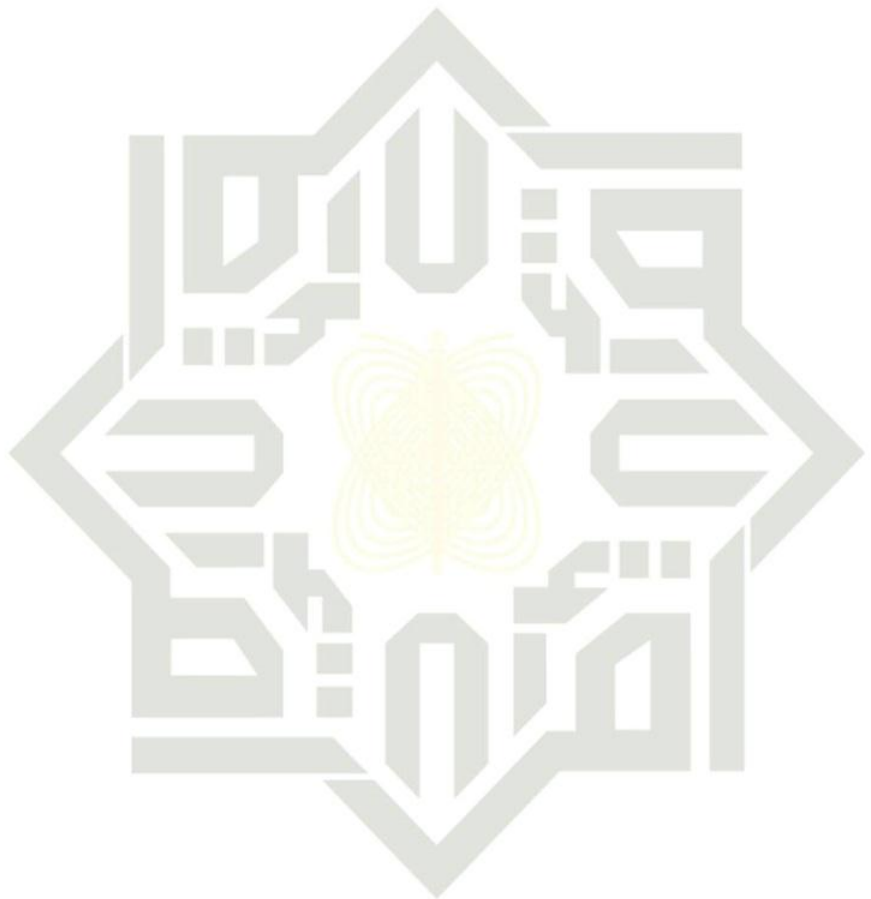
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Memperoleh pegawai yang berkualitas
 Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada
 Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan
 Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.
4. Mengendalikan biaya
 Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standard.

5. Mengikuti aturan hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.



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.



UIN SUSKA RIAU



2.5

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut **Armstrong dan Baron** dalam **Wibowo (2016:2)** mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut **Mangkunegara** dalam **Bintoro dan Daryanto (2017:106)**

kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **Soepardi** dalam **Sofyan (2014:2)** mendefinisikan bahwa prestasi kerja atau kinerja sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

2.5.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut **Robbins** dalam **Bintoro dan Daryanto (2017:107)**

mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator diantaranya:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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



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

Stage Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Simanjuntak** dalam **Widodo (2015:133)** kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) serta hal-hal berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan 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.

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

3. Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial.

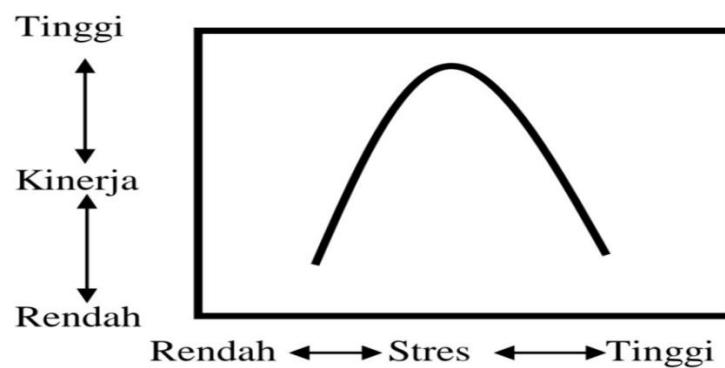
Bengaruh Antar Variabel

2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **en P Robbins** dalam **Nova Kartikasari dan Sri Harini (2015)**

mengatakan bahwa stress yang tidak teratasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan terbalik antara stress kerja dan kinerja karyawan. Dibawah ini hubungan stress kerja dan kinerja karyawan yang di gambarkan dengan U terbalik.

Gambar 2.1
Hubungan U Terbalik Antara Stres Kerja dengan Kinerja karyawan



Bahwa stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik dan lebih cepat. Namun bila stress itu lebih tinggi maka akan mengakibatkan kinerja menjadi lebih menurun.

Pola U terbalik juga menggambarkan reaksi terhadap stress sepanjang waktu dan terhadap intensitas stress, artinya stress tingkat sedang dapat berpengaruh



pada kinerja dalam jangka waktu panjang karena intensitas stress yang berkelanjutan dapat menurunkan sumber energi.

Maka dapat disimpulkan bahwa stres yang dirasa karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila tidak teratasi dengan baik akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Umam** dalam **Hamali (2018:235)** mengemukakan bahwa konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Maka dapat disimpulkan bahwa konflik dapat memberikan pengaruh tidak baik terhadap kinerja karyawan jika tidak diselesaikan dan dibiarkan diperpanjang maka akan menghambat kinerja karyawan.

6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hamali (2016:81)** kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Pemberian kompensasi yang layak akan membuat karyawan bekerja dengan tenang serta mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja. Dimana jika kompensasi yang dirasa karyawan adil sesuai dengan kinerja yang telah ia berikan kepada perusahaan maka kinerja nya akan meningkat begitupun sebaliknya.



UIN SUSKA RIAU

2.7

Pandangan Islam

Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

Pada dasarnya stres disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu berat sehingga menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt.

Allah SWT sudah memperingatkan dalam Qs Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن
 قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana engkau bebani kepada orang – orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”. (Qs Al-Baqarah ayat 286)

Berputus asa tentu bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu telah mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Qs Al-Insyrah ayat 5 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. (Qs Al-Insyrah ayat 5).

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



Dari ayat-ayat Al-Quran diatas dapat disimpulkan bahwa seorang Muslim yang beriman, harus memiliki sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat lain di dunia ini.

2.7.2 Pandangan Islam tentang Konflik kerja

Konflik dalam kehidupan organisasi tak dapat dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota dalam organisasi maupun antara pimpinan dengan anggota organisasi atau bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi. Oleh karena itu salah satu upaya untuk mengatasinya ialah dengan cara kompromi/negosiasi/musyawarah. Hal ini dijelaskan dalam surah Al- Hujaraat ayat 9 yaitu sebagai berikut :

وَأِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا ۚ فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبَغَىٰ حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ ۚ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٩﴾

Artinya: “Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain, maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah; jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil, dan berlaku adillah”. (Qs Al- Hujaraat ayat 9).

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Kompensasi Kerja

Menurut **Tanjung** (dalam Ust. Abu Fahmi, dkk, 2014) menyatakan bahwa upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun non finansial) dan imbalan akhirat (pahala



sebagai investasi akhirat). Hal ini dijelaskan dalam hadist dan QS. At-Taubah ayat

200 QS. An-Nahl ayat 97 serta QS. Al-Kahfi ayat 30 yaitu sebagai berikut :

Adapun hadist Rasulullah SAW, tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah bersabda : “mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barang siapa yang mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya serta memberi pakaian seperti apa yang dipakainya, dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan beban yang seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Bukhari dan Muslim)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah ayat 105)

﴿ وَقِيلَ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا مَاذَا أَنْزَلَ رَبُّكُمْ قَالُوا خَيْرًا لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا هُنْدًا عَلَىٰ دُنْيَاهُمْ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ أَجْرٌ وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدُّنْيَا وَالْآخِرَةَ حَتَّىٰ نُفِخَ فِي البُوقِ نَفْخًا وَآخِرَةُ خَيْرٌ مِّنْ أُولَٰئِكَ وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl ayat 30)



إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“sesungguhnya mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu”. (QS. At-Kahfi ayat 30)

Dari hadits dan ayat-ayat Al-Quran di atas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) maupun dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
	Herlina Amriana (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru	Meraja Journal, Vol.2, No.1, Februari 2019	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>© Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang No. 17 Tahun 2001 tentang Hak Cipta</p>			Cabang Barru
<p>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>© Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang No. 17 Tahun 2001 tentang Hak Cipta</p>			<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya , variabel independen dari penelitian tersebut adalah stres kerja, serta lokasi penelitiannya dilakukan di Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.</p>
<p>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Rini Chandra dan Dody Adriansyah (2017)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa</p>	<p>Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja serta stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabnag di Langsa</p>
<p>1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>				<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya , variabel independen dari penelitian tersebut adalah beban kerja dan stres kerja serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.</p>



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>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.</p>	<p>I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra dan I Nyoman Sudharma (2016)</p>	<p>Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Hotel Asna Agung Putra Bali</p>	<p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.9, 2016</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan serta stress kerja secara nrgatif dan signifikan terhadap kepuasan Karyawan Pada Hotel Asna Agung Putra Bali</p>
	<p>berbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen, dependen serta lokasi penelitiannya , variabel independen dari penelitian tersebut adalah Iklim Kerja dan stress kerja, variabel dependen kepuasan kerja serta lokasi penelitannya dilakukan di Hotel Asna Agung Putra Bali. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja,konflik kerja dan kompensasi, variabel dependen kinerja serta lokasi penelitian peneliti yaitu PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupafen Kampar.</p>			
<p>4</p>	<p>Mulia Sosiadi dan Ermansyah (2014)</p>	<p>Dampak Stres Kerja Terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah</p>	<p>Jurnal El – Riasyah (JEL), Vol.5, No.1, 2014</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin</p>



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Perbatasan Perairan Indonesia – Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau</p>			
<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya, variabel independen dari penelitian tersebut adalah stres kerja, serta lokasi penelitiannya dilakukan di Polresta Barelang Kepulauan Riau. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stres kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.</p>				
<p>Tini Juartini (2021)</p>	<p>Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur</p>	<p>Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22, No. 2, Mei-Agustus 2021</p>		<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur</p>
<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya, variabel indenpenden dari penelitian tersebut adalah konflik kerja dan stres kerja serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi</p>				

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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>penelitian peneliti yaitu PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.</p>	<p>Miftakul Selistiyani, Muslichah Erma Widiana, dan Sutopo (2017)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo</p>	<p>Jurnal Manajemen Branchmark Vol. 3, Issue 3, 2017</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo</p>
<p>perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya, variabel independen dari penelitian tersebut adalah stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja serta lokasi penelitiannya dilakukan di Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu PT. Alfa scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.</p>				
	<p>Muhammad Arifin (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas</p>	<p>Jurnal <i>EduTech</i>, Vol.3, No.2 , September 2017</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Studi terhadap</p>



UIN SUSKA RIAU

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Muhammadiyah Sumatera Utara)</p>			<p>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)</p>
<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya, variabel independen dari penelitian tersebut adalah kompensasi dan kepuasan kerja, serta lokasi penelitiannya dilakukan Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.</p>	<p>Any Isvadiari dan Lutfiatul Faudah (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri</p>	<p>Jurnal <i>JIBEKA</i>, Vo.11, No, Agustus 2017</p>	<p>Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri</p>
<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya, variabel independen dari penelitian tersebut adalah kompensasi dan disiplin kerja serta lokasi penelitiannya dilakukan di PG. Meritjan Kediri. Sedangkan variabel indenpenden dalam</p>				

UIN SUSKA RIAU



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.

penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Jason Sebastian dan Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. QNB Indonesia	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, vol.2, No.2, 2020	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, signifikan dan tidak signifikan kerja terhadap kinerja karyawan PT. QNB Indonesia
---	--	--	---

perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti lakukan adalah pada variabel independen serta lokasi penelitiannya , variabel independen dari penelitian tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja, serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. QNB Indonesia . Sedangkan variabel indenpenden dalam penelitian peneliti adalah stress kerja, konflik kerja dan kompensasi serta lokasi penelitian peneliti yaitu pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

UIN SUSKA RIAU



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

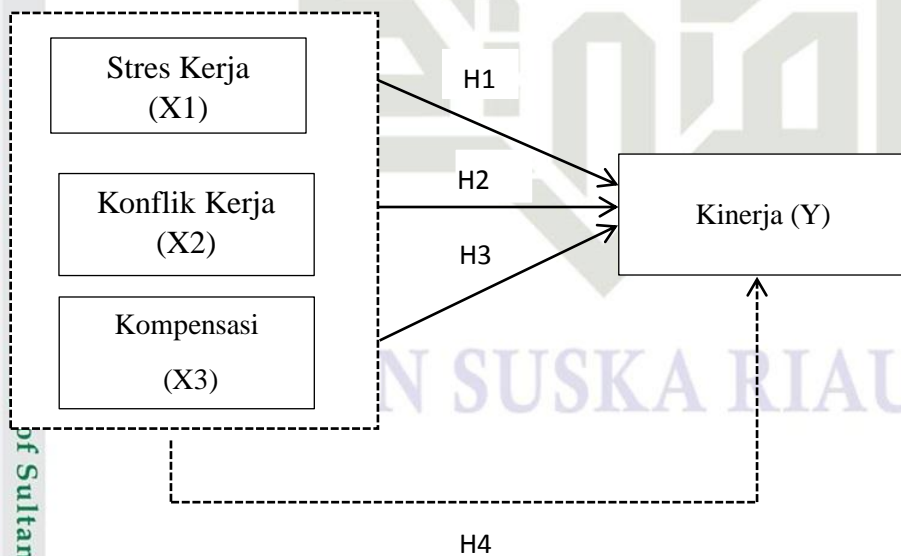
2.9 Kerangka Pemikiran

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

- 1. Variabel bebas (*Independent*)
 - Stres Kerja (X1)
 - Konflik Kerja (X2)
 - Kompensasi (X3)
- 2. Variabel terikat (*Dependent*)
 - Kinerja (Y)

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

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : *Simanjuntak dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) dan Mathis dan Jackson dalam Silaban dalam Dwi Nurchasanah (2017) "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"*



UIN SUSKA RIAU

Keterangan

- : Hubungan secara parsial
- - - : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Menurut **Sofyan (2013:38)** mengatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Menurut **Sugiyono (2020:99)** mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Herlina Amrianah (2019)** dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru dalam Meraja Journal, Vol.2, No.1, Februari 2019, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Tini Juartini (2021)** dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur dalam Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22, No. 2, Mei-Agustus 2021, menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Serta diperkuat juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Arifin (2017)**, dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas Muhammadiyah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 Saifudin Syarif Hidayatullah Riau



Sumatera Utara) dalam Jurnal *EduTech*, Vol.3, No.2, September 2017

menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Jadi, berdasarkan berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Diduga variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

H_2 = Diduga variabel konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

H_3 = Diduga variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

H_4 = Diduga variabel stres kerja, konflik kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

2.11 Konsep Operasional Variabel

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107)	<i>Likert</i>
Stres Kerja (X1)	mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Hasibuan (2016:204)	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpi 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi Haibuan dalam Bunga Hidayah Payo (2019)	<i>Likert</i>
Konflik Kerja (X2)	konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau	1. Koordinasi Kerja 2. Komunikasi 3. Ketergantungan	<i>Likert</i>

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

<p>kelompok-kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan dapat dikarenakan mereka memiliki perbedaan status, tujuan, nilai atau pun persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Rivai, dkk (2015:458)</p>	<p>pelaksanaan tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Perbedaan persepsi 5. Persaingan kerja <p>Fitriana dalam Miftakul Sulistiyani, dkk (2017)</p>	
<p>Kompensasi (X3)</p>	<p>kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Rivai, dkk (2015:541)</p>	<p>1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (<i>Fringe Benefit</i>)</p> <p>Rivai, dkk (2015:544)</p> <p><i>Likert</i></p>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan yang berlokasi di Jl. Raya Flamboyan, Desa Tanjung Sawit, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar dan yang menjadi objek penelitian yaitu Karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2021 samapai bulan Maret 2022.

Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2012: 220)**, data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang digunakan dalam pengukuran ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui wawancara tentang Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2012: 220)**, data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature dan bacaan yang berkaitan serta menunjang penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2020 : 126)** Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Alfa Scorffii Cabang Flamboyan yaitu sebanyak 44 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2020 : 127)** Menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonpropability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2020: 132)** menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang



UIN SUSKA RIAU

© 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.

sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan.

Dari definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa sensus digunakan untuk pengambilan sampel karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Menurut **Sugiyono (2020:203)** menyatakan bahwa observasi merupakan tehnik pengumpulan data dengan mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan tehnik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan.

2. Angket / Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2020:199)** menyatakan bahwa kuesioner adalah suatu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Wawancara

Menurut **Wirawan (2011:202)** menyatakan bahwa wawancara adalah dialog antara interview (pewawancara) dengan interviewee (orang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

yang diwawancarai) melalui media tertentu berupa : tatap muka langsung, telepon, dan melalui *teleconverence comunicacion system*. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada *branch manager* dan karyawan PT. Alfa Scorfii Cabang Flamboyan.

Skala Pengukuran Variabel

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian. Skala dalam penelitian ini menggunakan pengukuran metode Skala *Likert*. Menurut **Sigiyono (2020:146)** skala *likert* skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala ini menggunakan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan Skala *likert*, dengan bobot *score*, yaitu :

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2020:17)** penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



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

3.7 Uji Kualitas Data

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

3.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu item dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan oleh **Sugiyono** dalam **Sofyan (2013:47)** mengatakan bahwa bila kolerasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item yang sah dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Sofyan (2013:55)** uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap kuisioner, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach* yaitu metode yang menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kriteria suatu instrumen penelitian dilakukan *reliable* dengan menggunakan tehnik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitasnya $> 0,6$.



UIN SUSKA RIAU

3.8

Uji Asumsi Klasik

3.8.1

Uji Normalitas

Menurut **Herwati (2014:28)** uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data *continue* berdistribusi normal sehingga analisis regresi, korelasi, uji t dapat dilakukan. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka sebarannya normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya tidak normal.

3.8.2

Uji Multikolinearitas

Menurut **Suliyanto (2011:81)**, mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi multikolinearitas antar variabel independen, maka akan menyebabkan hasil dari model tersebut tidak valid untuk menaksir nilai variabel independen, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai $TOL > 0,10$ dan nilai $VIF < 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas

3.8.3

Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** mengemukakan bahwa Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai

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

© Hakipta mik UN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

3.8.4 Uji Autokolerasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** mengemukakan bahwa autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari suatu rangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-Test) dengan rumus :

$$DW = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Keterangan :

DW = Nilai Durbin-Watson Test

e_t = Nilai Residual

e_{t-1} = Nilai residual satu periode sebelumnya.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.



Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Kejelasan:

Kinerja

Konstanta

b_2 Koefisien Regresi

Stres Kerja

Konflik Kerja

Kompensasi

= Tingkat Kesalahan (error)

9.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali (2018:98)** mengemukakan bahwa Uji statistik t adalah

ada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas

(independen) secara individual dengan menerangkan variabel-variabel

independen. Uji t ini bertujuan untuk bisa mengetahui secara individual pengaruh

satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian

terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan

sebesar 95% atau $(\alpha) = 5\%$. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun tingkat signifikan $(\alpha) < 5\%$ maka H_0

ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara

variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
 - a. Penggunaan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



Apabila t hitung $< t$ tabel ataupun tingkat signifikan (α) $> 5\%$ maka H_0 diterima sedangkan sebaliknya H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y .

9.3 Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Kuncoro (2013:245)** mengemukakan bahwa uji f bertujuan agar mengetahui apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) ada atau tidak. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Apabila F hitung $<$ nilai statistik F tabel atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, sedangkan sebaliknya H_a ditolak. Itu artinya semua variabel bebas (independen) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Apabila F hitung $>$ nilai statistik F tabel atau signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sedangkan sebaliknya H_a diterima. Itu artinya semua variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen), menurut **Suharyadi dan Purwanto (2015:227)**.

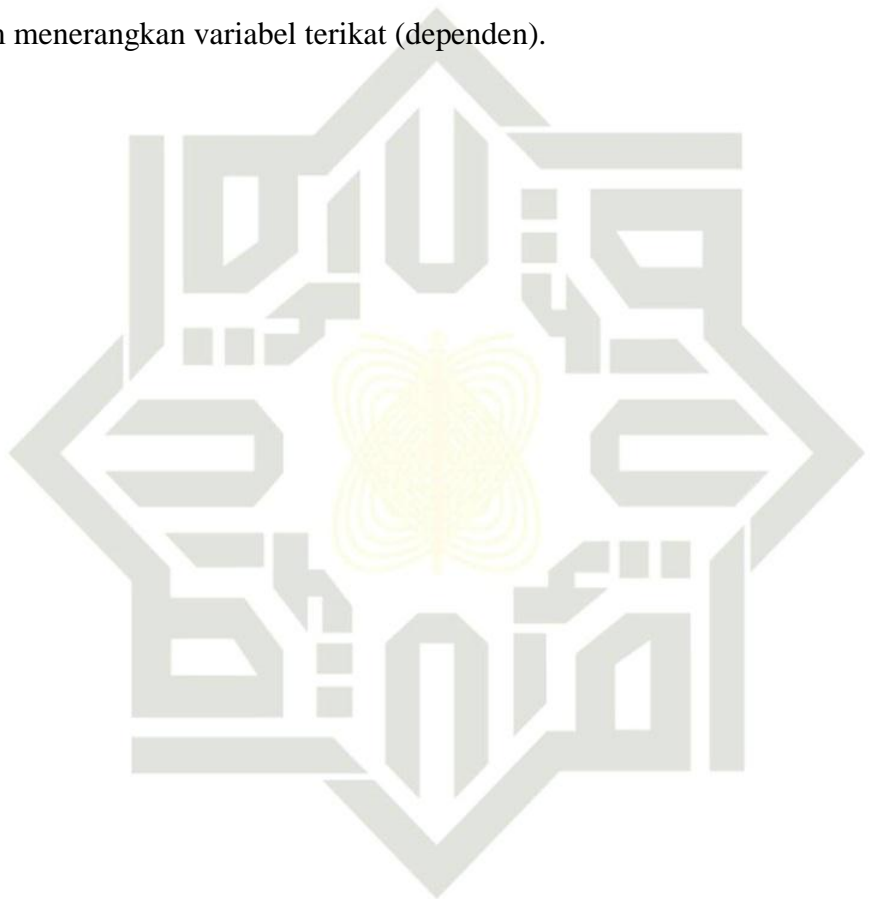
9.4 Koefisien Determinasi

Menurut **Ghozali (2018:95)** koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas (independen) yang memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas (dependen).

Menurut **Suharyadi dan Purwanto (2015:217)** mengemukakan bahwa koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dalam suatu persamaan regresi. Jika semakin besar koefisien determinasi atau semakin mendekati satu maka menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen).



- 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.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Sejarah PT Alfa Scorpii

PT Alfa Scorpii dalam *standard guideline* ini telah berkecimpung di dunia bisnis otomotif selama 20 tahun sebagai main dealer sepeda motor *brand* YAMAHA. Jangkauan servisnya berpusat di daerah Sumatera Utara NAD, Riau Daratan dan Riau Kepulauan. Kesuksesan tentunya tidak datang begitu saja. Dengan pasukan inti tidak lebih dari 10 orang pada tahun pertama, Alfa Scorpii kemudian pun mengolah intuisi dan visi dengan perjuangan dan aksi.

Tepatnya pada tanggal 25 Agustus 1987, Alfa Scorpii mengukuhkan tekad untuk mengharumkan nama besar YAMAHA yang sempat absen 10 (sepuluh) tahun dari dunia otomotif Indonesia. 5 (lima) bukan jangka waktu yang pendek untuk mendirikan fondasi perusahaan ini. Bagaikan filosofi tumbuhan bambu, Alfa Scorpii membangun akar-akar kuat dengan membangun sistem manajemen yang kokoh. fleksibel namun kuat seperti batang-batang bamboo yang elastis namun tidak mudah patah. Kepiawaiannya membangkitkan kembali *brand* YAMAHA yang sempat lumpuh di era 80-an menyumbang besar dalam *market share* penjualan sepeda motor asal Jepang tersebut di skala nasional. Akhirnya setelah perjuangan panjang, pada awal 2007, YAMAHA berhasil membobol rekor market sepeda motor di Indonesia.

Seiring dengan prestasi tersebut, Alfa Scorpii mengukuhkan kebesaran namanya dengan merancang identitas perusahaan baru yang dirangkum dalam *standard guideline* ini. Fungsi elemen grafis yang menerapkan filosofi



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

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

perusahaan ini akan menjadi formula penggunaan segala *corporate design* dan *branding*. Alfa Scorpii dimasa yang akan datang. Identitas perusahaan adalah seperangkat atribut, aspek, ide, metode, teknik dan nilai sebuah perusahaan berdasarkan karakter personality, kultur dan visi dari perusahaan tersebut. Perangkat ini sangat penting dalam dunia bisnis karena identitas perusahaan dimanifestasikan dalam sistem *branding* dan *trademark* yang akan membedakan perusahaan tersebut dari kompetitornya. Identitas yang kuat akan menegaskan *Brand* sehingga lebih dikenal oleh targer marketnya. Biasanya perusahaan ini diterapkan dalam format komunikasi seperti : logo, *letterhead*, *business card*, *folder*, *envelope*, kartu-kartu, *presentation template*, *typhography*, warna, seragam dan lain-lain.

Corporate signature Alfa Scorpii terdiri dari dua elemen yaitu logo/symbol “*The Scorpion*” dan *logotype* “Alfa Scorpii”. Secara general kedua elemen diatas digunakan sebagai satu unit. Kecuali dalam beberapa agenda dan ketentuan khusus dimana logo dan *logotype* tidak digunakan secara bersamaan atau digunakan bersamaan dengan komposisi berbeda.

2. Kegiatan Perusahaan

Kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan PT Alfa Scorpii diantaranya sebagai berikut:

1. Penjualan produk sepeda motor Yamaha dengan berbagai tipe motor seperti : Mio Sporty, Scorpio Z, N Max, Fino dan sebagainya.
2. Penjualan jasa servis sepeda motor. Penjualan jasa servis merupakan salah satu aktivitas pada perusahaan untuk memberikan pelayanan jasa kepada pelanggannya.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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. Penjualan suku cadang atau *sparepart* merk Yamaha. Selain penjualan sepeda motor dan jasa servis, juga tersedia suku cadang (*sparepart*) resmi dari Yamaha, sehingga keaslian dari suku cadang yang ada dijamin oleh Yamaha.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

1. Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid dan infrastruktur yang tepat guna.

Misi Perusahaan

1. Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan penjualan, perawatan, dan suku cadang baru di Indonesia.
2. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
3. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
4. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.



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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Menerapkan standard operasional yang tepat guna , sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
6. Mengembangkan infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai dengan standard yang berlaku.
7. Melakukan auidit internal control secara periodic dan objektif.

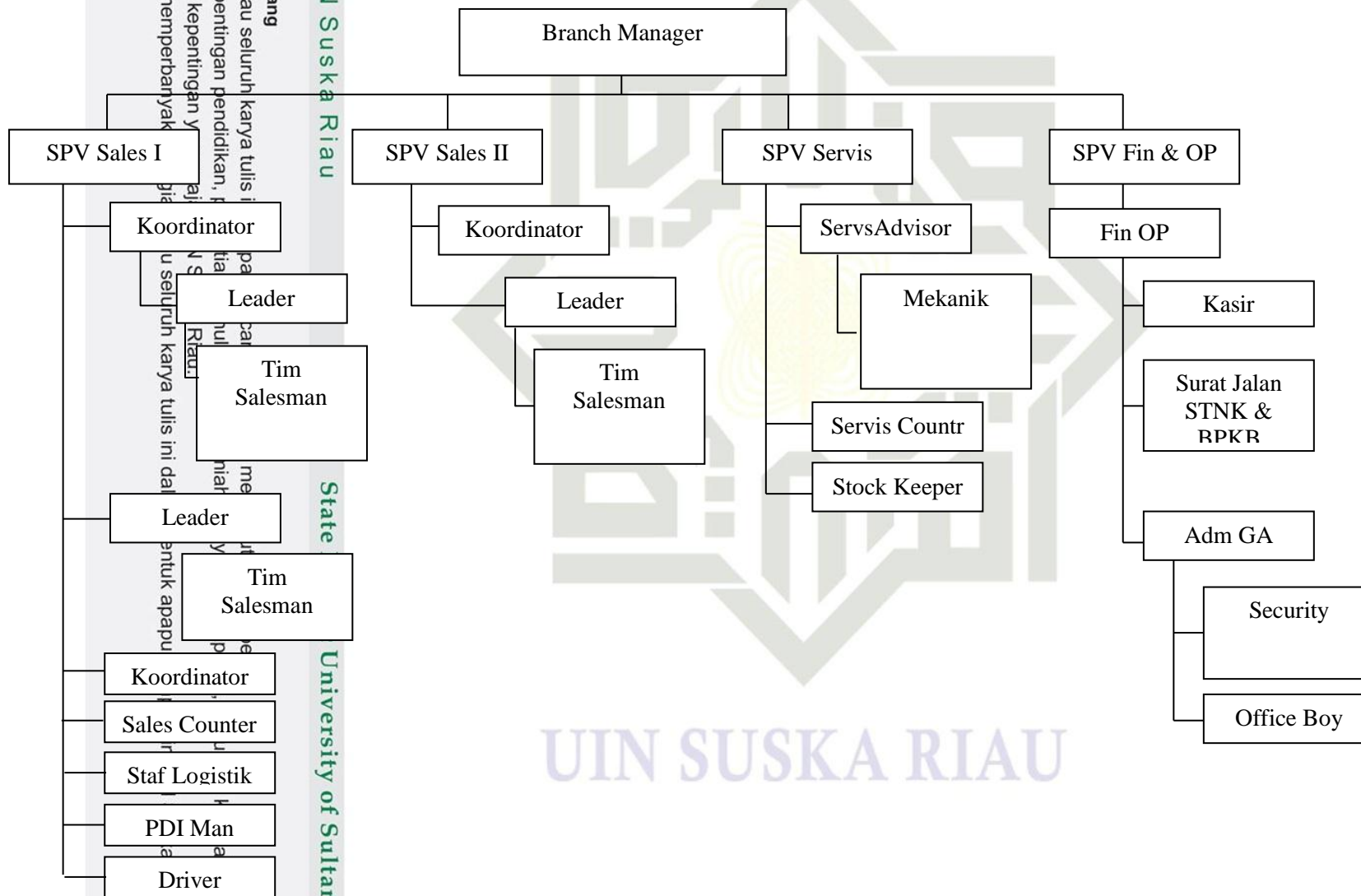
Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen perusahaan. dengan adanya struktur prganisasi yang baik, maka akan memudahkan pemimpin dan para karyawan untuk mengetahui batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerja setiap personilnya. Berikut bentuk struktur pada PT Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

UIN SUSKA RIAU

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan





Adapun uraian tugas pokok dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

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

1. *Branch Manajer* (Kepala Cabang)

Kepala cabang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melakukan kegiatan pengelolaan cabang dalam bidang penjualan, bengkel, dan administrasi serta mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam usaha pencapaian target.

2. *SPV Sales*

SPV Sales bertugas dan bertanggung jawab mengecek kesesuaian Surat Pemesanan Kendaraan (SPK) dan menyetujui pengeluaran unit.

3. *Sales/Counter Sales*

Sales/Counter Sales bertugas dan bertanggung jawab membantu proses pembelian cash dan penjelasan tentang penggunaan dan perawatan Sepeda Motor ke Konsumen.

4. *Pre Delevery Inspection* (PDI)

PDI bertugas dan bertanggung jawab mengecek sepeda motor sebelum diantar ke konsumen berdasarkan *From Cheklist* PDI.

5. *Driver*

Driver bertugas dan bertanggung jawab mengantar unit sepeda motor dan perlengkapan serta dokumen penjualan ke Konsumen.

6. *Service Advisor*

Service Advisor bertugas dan bertanggung jawab menerima servis dan melakukan pembelian *spararpart* di luar serta bertanggung jawab

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

membuat jadwal perawatan berkala serta memastikan kondisi seluruh peralatan bengkel dalam keadaan baik.

7. Mekanik

Mekanik bertugas dan bertanggung jawab memelihara, menjaga dan melaporkan bila ada peralatan kerja mekanik yang rusak atau perlu perbaikan.

8. Service Counter

Service Counter bertugas dan bertanggung jawab terhadap penerbitan Surat Perintah Kerja (SPK) servis dan faktur penjualan via dpack serta penyetoran uang harian servis dan sparpapart ke kasir.

9. SPV Finance & Operation

Bertugas dan bertanggung jawab atas kesesuaian laporan harian posisi kas dan laporan setoran harian uang ke brangkas dengan kwitansi via genesys, Surat Perintah Kerja (SPK) Service dan faktur penjualan via Dpack.

10. Kasir

Kasir bertugas dan bertanggung jawab terhadap penerbitan Kwitansi Via Genesys dan ketepatan jumlah uang yang diterima dengan yang tertera dalam dokumen pembayaran serta pemastian ketepatan pencatatan pada laporan.

11. Adm. GA & Promosi

Adm. GA & Promosi bertugas dan bertanggung jawab mengeluarkan radiasi berdasarkan program dan mencatat di *Logbook* Pengendalian Stock

Hadiah lalu serahkan form tanda terima hadiah ke *driver* untuk diminta tanda tangan ke konsumen.

12. *Security*

Security bertugas dan bertanggung jawab menjaga keamanan perusahaan.

13. *Office Boy*

Office Boy bertugas dan bertanggung jawab atas kebersihan 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.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
2. Secara parsial variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
4. Secara simultan variabel stress kerja, konflik kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pihak manajemen PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar diharapkan dapat menekan stress kerja

karyawan, dengan memberikan beban kerja yang proporsional sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

Kepada pihak PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar diharapkan juga dapat mengelolah manajemen konflik dalam bekerja, untuk memaksimalkan peran karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Kepada pihak PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, serta mampu memberikan bonus kepada karyawan dengan kinerja yang baik.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an Tajwid dan Terjemahannya. Kementrian Agama RI. PT Syagma Examedia Arkanleema
- Andriana, Herlina. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru*. Meraja Journal, Vol.2, No.1.
- Arifin, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*. Jurnal EduTech, Vol.3, No.2
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cet. Ke-1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chandra, Rini dan Dody Adriansyah. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabnag di Langsa*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.6, No.1
- Fahmi, Abu dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemrn Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9. Cet.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. Ke-3*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herwati, (2014). *Statistika Pendidikan*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika
- Isvadiani, Any dan Lutfiatul Faudah. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA, Vol.11, No.1.
- Juartini, Tini. 2021. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur*. Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22, No. 2
- Kuncoro, Mudarajat. (2013). *Metode Riset Bisnis & Ekonomi Ed.4*. Jakarta: Erlangga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Cet. Ke-14*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Maulana, Subechi. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Model Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Schasanah, Dwi. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. Skripsi. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Gusti Ayu Yuliana Lestari dan I Nyoman Sudharma. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Hotel Asna Agung Putra Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.9.
- Rahayu dan Nur Rahmah Andayani. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek BI- Mental Manufacturing Batam*. *Journal of Applied Business Administration*, Vol.2, No.2.
- Sebastian, Jason Kurniati W. Andani. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. QNB Indonesia*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol.2, No.2
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. Ke-1*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. Ke-2*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siregar, sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Ed. 1, Cet-1*. Jakarta: Kencana
- Sudarwati dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru*. *Edunomika* Vol. 03, No. 01
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. (2015). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keunagan Modern Ed. 2*. Jakarta Selatan : Salemba Empar
- Sulistiyan, miftakul dkk. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo*. *Jurnal Manajemen Branchmark* Vol. 3, Issue 3



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

Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi

Prisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1 Cet-3*. Jakarta: Kencana

Prasetyo dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Soadi, Mulia dan Ermansyah. 2014. *Dampak Stres Kerja Terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia – Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau*. Jurnal El – Riasyah (JEL), Vol.5, No.1

Sauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performace Management) Cet. Ke-1*. Jember : STAIN Jember Pers.

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Undang-undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh. 2020. Surabaya : Kesindo Utama.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Ed.5 Cet. Ke-10*. Jakarta : Rajawali Pers

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Cet. Ke-2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan. (2011). *Evaluasi; Teori, Model, Aplikasi, dan Profesi Ed. 1 Cet. Ke-1*. Jakarta : Rajawali Pers

Nainal, Veithzal Rivai dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers

KUESIONER PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim Bismillahirrahmanirrahim
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Periring salam dan doa semoga bapak/ibu/saudari/saudara dalam keadaan sehat walafiat serta dapat menjalankan aktivitas sehari-hari, Amiin.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**.

Untuk kepentingan tersebut maka penulis memohon kesediaan bapak/ibu/saudari/saudara untuk mengisi data kuesioner ini dengan baik sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan identitas responden dijamin oleh penulis. Penelitian ini bertujuan hanya untuk penelitian ilmiah dan tidak mempengaruhi jabatan atau kedudukan lainnya. Atas perhatian dan kerjasamanya penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

UIN SUSKA RIAU

Nurul Ismi

11870121713

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Jenis Pekerjaan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk memberikan tanggapan terhadap angket penelitian ini, bapak/ibu/saudara/saudari cukup memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/saudari yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (sangat setuju).

Pada masing-masing pertanyaan terdapat 5 alternatif jawaban yang megacu pada skala likert yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = Bernilai 5
- Setuju (S) = Bernilai 4
- Netral (N) = Bernilai 3
- Tidak Setuju (TS) = Bernilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = Bernilai 1

C. DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Variabel Stres Kerja (X1)						
1.	Karyawan PT Alfa Scorpii merasa diberikan pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan.					
2.	Karyawan PT Alfa Scorpii merasa target perusahaan dan tuntutan perusahaan sangat tinggi.					
3.	Karyawan PT Alfa Scorpii merasa sikap pemimpin kurang adil dalam memberikan pekerjaan.					
4.	Karyawan PT Alfa Scorpii merasa pemimpin memberi pekerjaan sesuai persepsi karyawan.					
5.	Dalam bekerja karyawan PT Alfa Scorpii merasa dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					



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.

6.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa jam kerja di luar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi karyawan.					
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa hubungan kerja dengan rekan sekerja kurang efektif.					
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa hubungan komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan kurang baik.					
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa hubungan bawahan dengan atasan kurang baik.					
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa sudah bertanggung jawab penuh dalam menjalankan pekerjaan.					
Variabel Konflik Kerja (X2)						
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa perusahaan melakukan pembagian kerja yang tidak merata.					
2.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bidang karyawan.					
3.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa pernah salah dalam menyampaikan pesan ke sesama rekan kerja.					
4.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa kurangnya ilmu mengenai komunikasi yang baik sesama rekan kerja.					
5.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan.					
6.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa tanggapan sesama karyawan kurang baik.					
7.	Karyawan PT Alfa Scorpil sering menerima pekerjaan tambahan yang belum selesai dari karyawan lain.					
8.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa adanya pembagian kerja yang tidak merata.					
9.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa sesama karyawan saling bersaing untuk mendapatkan target yang tinggi sesuai dengan standar perusahaan.					
10.	Karyawan PT Alfa Scorpil merasa sesama karyawan saling bersaing untuk mendapatkan pujian dari atasan.					
Variabel Kompensasi (X3)						
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil mendapat gaji					



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

1.	Hak Scripta Dilindungi Undang-undang	pokok yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan.					
2.		karyawan PT Alfa Scorpii mendapat gaji pokok yang sesuai dengan lama nya karyawan bekerja.					
3.		Karyawan PT Alfa Scorpii mendapat upah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.					
4.		Karyawan PT Alfa Scorpii mendapat upah sesuai dengan penjualan produk karyawan.					
5.		Karyawan PT Alfa Scorpii mendapat insentif apabila bekerja melebihi jam kerja / lembur.					
6.		Karyawan PT. Alfa Scorpii mendapatkan insentif jika karyawan bekerja melebihi target dari perusahaan.					
7.		Karyawan PT Alfa Scorpii merasa puas terhadap pemberian asuransi kesehatan dari perusahaan.					
8.		Karyawan PT Alfa Scorpii merasa puas terhadap pemberian uang tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya, Dll dari perusahaan.					
9.		Karyawan PT Alfa Scorpii merasa puas terhadap pemberian uang pensiun dari perusahaan.					
10.		Karyawan PT Alfa Scorpii merasa puas terhadap pemberian asuransi bpjs ketenaga kerjaan dari perusahaan.					
Variabel Kinerja (Y)							
1.		Karyawan PT Alfa Scorpii menghasilkan pekerjaan yang baik.					
2.		Karyawan PT Alfa Scorpii mampu menjual produk sesuai target.					
3.		Karyawan PT Alfa Scorpii dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan target unit kerja.					
4.		Karyawan PT Alfa Scorpii dapat menyelesaikan jumlah siklus aktivitas dengan baik.					
5.		Karyawan PT Alfa Scorpii menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.					
6.		Karyawan PT Alfa Scorpii memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.					
7.		Karyawan PT Alfa Scorpii mampu menggunakan sumber daya organisasi dengan baik.					



UIN SUSKA RIAU

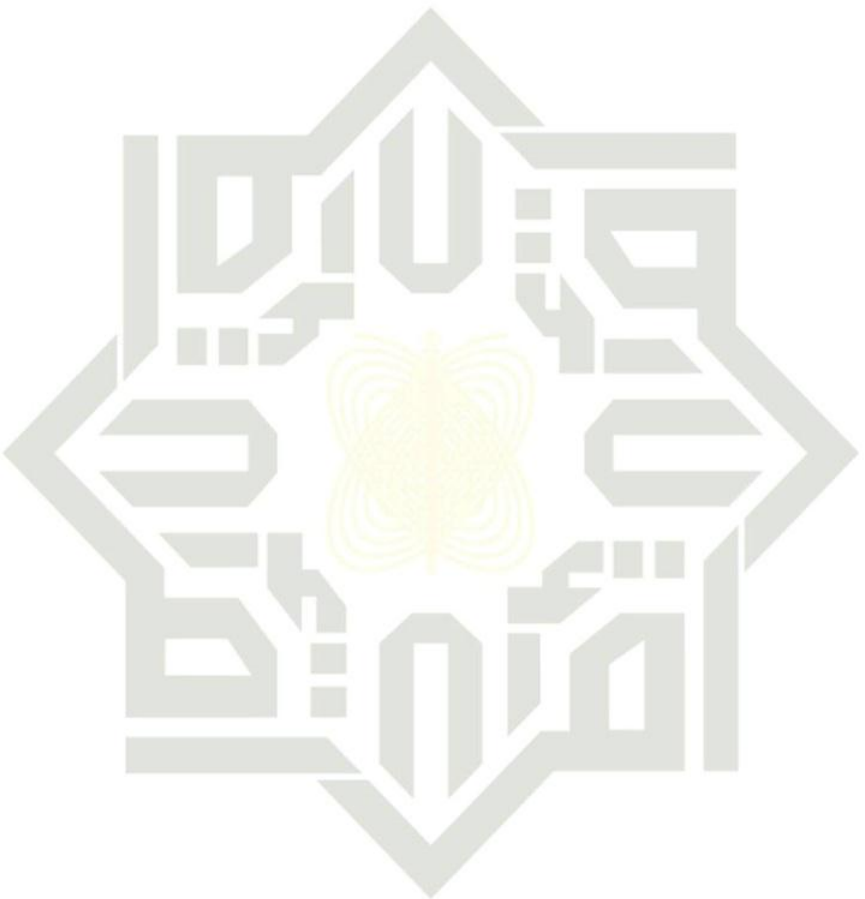
8.	Karyawan PT Alfa Scorpil mampu menggunakan teknologi dengan baik.					
1.	Karyawan PT Alfa Scorpil mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
10.	Karyawan PT Alfa Scorpil mampu bertanggung jawab dengan baik.					

Hak Cipta dan Lindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DATA TABULASI

Sampel	Konflik											Kompensasi										Kinerja																						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total											
sampel 1	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
sampel 2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	38	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	41	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
sampel 3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	41	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	43	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
sampel 4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	41	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
sampel 5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44	
sampel 6	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	4	4	5	5	3	4	4	4	5	43	3	3	5	4	3	5	5	5	4	3	40	
sampel 7	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	4	5	5	5	3	4	4	5	5	47	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46	
sampel 8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	5	4	3	3	4	5	39	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	42	
sampel 9	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	39	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	39	5	3	5	4	5	4	5	5	5	46	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	
sampel 10	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	4	4	5	5	3	4	4	5	5	44	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	45	
sampel 11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	4	4	3	3	3	4	3	34		
sampel 12	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	32	3	4	3	3	3	5	3	3	3	33	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	37	
sampel 13	5	5	2	4	4	4	3	5	4	3	39	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39	3	4	5	5	5	5	3	5	5	45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	
sampel 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	29	4	2	4	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	38	
sampel 15	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40	5	4	4	5	3	5	5	5	3	44	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	42	
sampel 16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	32	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44	
sampel 17	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	28	4	2	3	3	3	3	4	3	3	32	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36	
sampel 18	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	45	4	3	5	5	3	5	2	5	3	2	37	3	3	5	4	5	5	3	5	5	43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50	
sampel 19	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	37	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34	3	3	5	4	5	4	3	5	5	42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	
sampel 20	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	32	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44	
sampel 21	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	36	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	4	3	4	5	5	4	4	5	5	43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	
sampel 22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	29	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	37	
sampel 23	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	44	4	2	3	3	2	4	4	3	4	2	31	4	3	3	3	3	4	4	2	3	32	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	39	
sampel 24	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	39	5	5	3	3	4	4	5	3	3	38	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	40	
sampel 25	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	36	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	3	4	4	5	3	4	3	5	5	41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
sampel 26	3	4	5	3	3	5	5	3	5	3	39	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
sampel 27	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	35	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	38	4	3	4	5	5	4	4	4	5	43	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	
sampel 28	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	34	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	45	5	4	4	4	3	5	5	4	4	43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	
sampel 29	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	32	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45		
sampel 30	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33	4	4	2	3	4	5	4	3	4	3	36	4	4	2	4	3	5	4	3	3	36	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	40	
sampel 31	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	38	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34	3	3	5	5	3	4	3	5	5	41	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	41	
sampel 32	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	32	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39	
sampel 33	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	31	3	3	5	5	3	3	3	4	5	39	4	3	2	5	3	5	5	4	5	3	39	
sampel 34	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	42	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	23	2	4	2	3	4	2	2	5	3	32	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	39	
sampel 35	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	30	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	31	3	4	3	4	3	3	3	5	4	37	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	35	

Hak cipta milik U
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya
 Dilarang mengutip hanya untuk
 a. Pengutipan hanya untuk
 b. Pengutipan tidak merugikan
 Dilarang mengemukakan

Sultan Syarif K
 atau tinjauan suatu
 sika Riau.

1. ANALISIS DESKRIPTIF STRES KERJA

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.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	15.9	15.9	15.9
4.00	26	59.1	59.1	75.0
5.00	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	17	38.6	38.6	43.2
4.00	19	43.2	43.2	86.4
5.00	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.3	2.3	2.3
3.00	15	34.1	34.1	36.4
4.00	22	50.0	50.0	86.4
5.00	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	15.9	15.9	15.9
3.00	13	29.5	29.5	45.5
4.00	22	50.0	50.0	95.5
5.00	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

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.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	38.6	38.6	38.6
	4.00	22	50.0	50.0	88.6
	5.00	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	15	34.1	34.1	43.2
	4.00	19	43.2	43.2	86.4
	5.00	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.8	6.8	6.8
	3.00	17	38.6	38.6	45.5
	4.00	20	45.5	45.5	90.9
	5.00	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	17	38.6	38.6	40.9
	4.00	23	52.3	52.3	93.2
	5.00	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

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.

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	14	31.8	31.8	40.9
	4.00	20	45.5	45.5	86.4
	5.00	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.8	6.8	6.8
	3.00	17	38.6	38.6	45.5
	4.00	20	45.5	45.5	90.9
	5.00	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

KONFLIK KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.5	4.5	4.5
	3.00	9	20.5	20.5	25.0
	4.00	24	54.5	54.5	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	17	38.6	38.6	47.7
	4.00	17	38.6	38.6	86.4
	5.00	6	13.6	13.6	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	17	38.6	38.6	47.7
	4.00	17	38.6	38.6	86.4
	5.00	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	18.2	18.2	18.2
	3.00	16	36.4	36.4	54.5
	4.00	14	31.8	31.8	86.4
	5.00	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.6	13.6	13.6
	3.00	15	34.1	34.1	47.7
	4.00	14	31.8	31.8	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.6	13.6	13.6
	3.00	16	36.4	36.4	50.0
	4.00	20	45.5	45.5	95.5
	5.00	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

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.

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	5	11.4	11.4	15.9
	3.00	10	22.7	22.7	38.6
	4.00	17	38.6	38.6	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3	2.3
	2.00	8	18.2	18.2	20.5
	3.00	11	25.0	25.0	45.5
	4.00	18	40.9	40.9	86.4
	5.00	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.4	11.4	11.4
	3.00	21	47.7	47.7	59.1
	4.00	13	29.5	29.5	88.6
	5.00	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	14	31.8	31.8	47.7
	4.00	17	38.6	38.6	86.4

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.



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.

5.00	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.3	2.3	2.3
2.00	6	13.6	13.6	15.9
3.00	24	54.5	54.5	70.5
4.00	8	18.2	18.2	88.6
5.00	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KOMPENSASI

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.8	6.8	6.8
3.00	14	31.8	31.8	38.6
4.00	16	36.4	36.4	75.0
5.00	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	18	40.9	40.9	45.5
4.00	20	45.5	45.5	90.9
5.00	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

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.

Valid	2.00	3	6.8	6.8	6.8
	3.00	11	25.0	25.0	31.8
	4.00	12	27.3	27.3	59.1
	5.00	18	40.9	40.9	100.0
Total		44	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.8	6.8	6.8
	3.00	10	22.7	22.7	29.5
	4.00	16	36.4	36.4	65.9
	5.00	15	34.1	34.1	100.0
Total		44	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	20	45.5	45.5	47.7
	4.00	14	31.8	31.8	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.4	11.4	11.4
	3.00	9	20.5	20.5	31.8
	4.00	14	31.8	31.8	63.6
	5.00	16	36.4	36.4	100.0
Total		44	100.0	100.0	

X3.7



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 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	15	34.1	34.1	38.6
4.00	16	36.4	36.4	75.0
5.00	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	9	20.5	20.5	25.0
4.00	10	22.7	22.7	47.7
5.00	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	13	29.5	29.5	34.1
4.00	10	22.7	22.7	56.8
5.00	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.3	2.3	2.3
3.00	6	13.6	13.6	15.9
4.00	10	22.7	22.7	38.6
5.00	27	61.4	61.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

KINERJA

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	27.3	27.3	27.3
	4.00	17	38.6	38.6	65.9
	5.00	15	34.1	34.1	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	10	22.7	22.7	25.0
	4.00	20	45.5	45.5	70.5
	5.00	13	29.5	29.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	7	15.9	15.9	18.2
	4.00	19	43.2	43.2	61.4
	5.00	17	38.6	38.6	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.6	13.6	13.6
	4.00	16	36.4	36.4	50.0
	5.00	22	50.0	50.0	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y5

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.3	2.3	2.3
3.00	13	29.5	29.5	31.8
4.00	14	31.8	31.8	63.6
5.00	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	11	25.0	25.0	29.5
4.00	15	34.1	34.1	63.6
5.00	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.8	6.8	6.8
4.00	14	31.8	31.8	38.6
5.00	27	61.4	61.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.4	11.4	11.4
4.00	19	43.2	43.2	54.5
5.00	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y9

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 3.00	6	13.6	13.6	13.6
4.00	13	29.5	29.5	43.2
5.00	25	56.8	56.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.3	2.3	2.3
3.00	16	36.4	36.4	38.6
4.00	11	25.0	25.0	63.6
5.00	16	36.4	36.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

2. UJI VALIDITAS STRES KERJA

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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.5909	17.364	.502	.787
X1.2	33.0227	16.395	.550	.781
X1.3	32.9318	17.367	.429	.794
X1.4	33.2500	17.541	.327	.807
X1.5	32.9545	16.789	.597	.778
X1.6	33.0682	16.577	.463	.792
X1.7	33.1136	16.754	.502	.786
X1.8	33.0455	18.184	.333	.803
X1.9	33.0455	16.928	.410	.798
X1.10	33.1136	15.359	.759	.756

KONFLIK KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.2045	42.446	.725	.917
X2.2	31.5455	42.347	.660	.920
X2.3	31.7045	40.678	.724	.917
X2.4	31.5227	40.395	.728	.916
X2.5	31.7045	42.353	.719	.917
X2.6	31.4773	37.976	.821	.911
X2.7	31.6591	40.230	.699	.918
X2.8	31.7045	42.120	.685	.919
X2.9	31.6136	41.173	.697	.918
X2.10	31.8864	41.405	.690	.918

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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	35.7500	27.448	.495	.826
X3.2	35.9545	29.951	.311	.840
X3.3	35.5227	24.674	.755	.799
X3.4	35.5682	25.600	.692	.806
X3.5	35.8409	29.393	.323	.841
X3.6	35.6136	25.312	.642	.811
X3.7	35.7273	28.063	.448	.830
X3.8	35.3182	28.408	.367	.839
X3.9	35.5000	25.512	.669	.808
X3.10	35.1136	27.359	.575	.819

KINERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.8864	22.847	.736	.851
Y2	37.9318	23.181	.683	.855
Y3	37.7727	25.529	.362	.880
Y4	37.5909	24.247	.602	.862
Y5	37.9318	21.693	.804	.844
Y6	37.9318	23.693	.514	.870
Y7	37.4091	26.154	.386	.876
Y8	37.6136	25.638	.424	.874
Y9	37.5227	24.116	.612	.861
Y10	38.0000	21.256	.822	.842



3. UJI RELIABILITAS STRES KERJA

- 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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

KONFLIK KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

KOMPENSASI

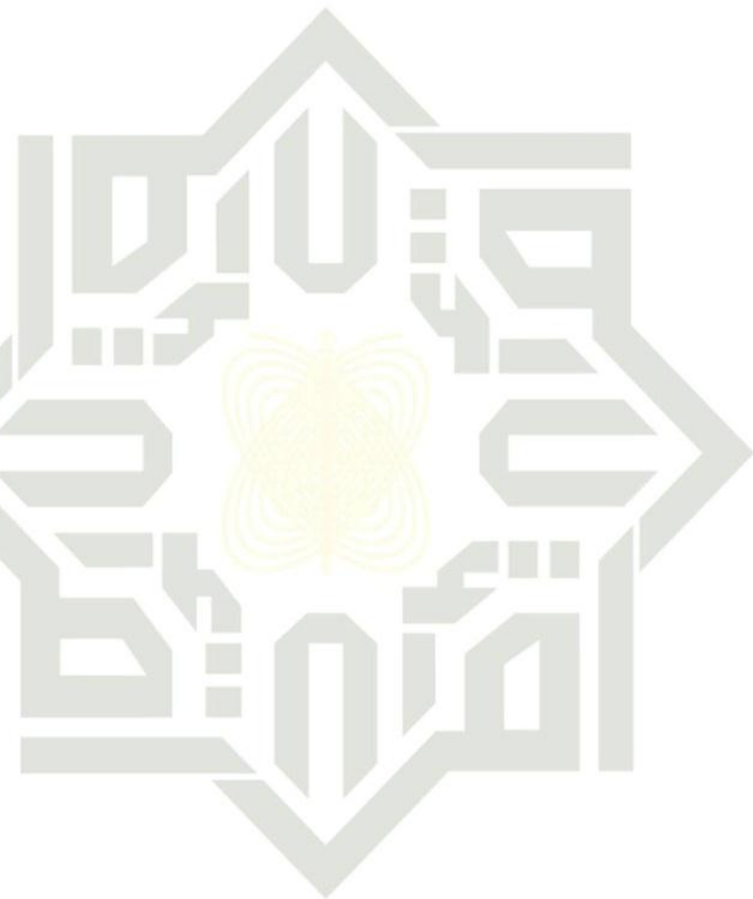
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10



4. UJI ASUMSI KLASIK

↳ UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53527288
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.074
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.770

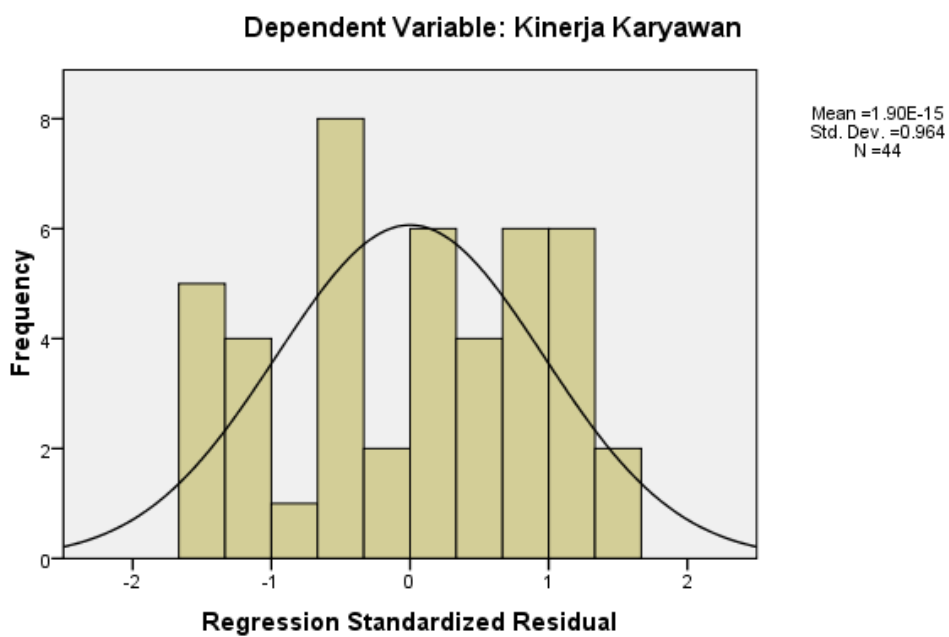
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

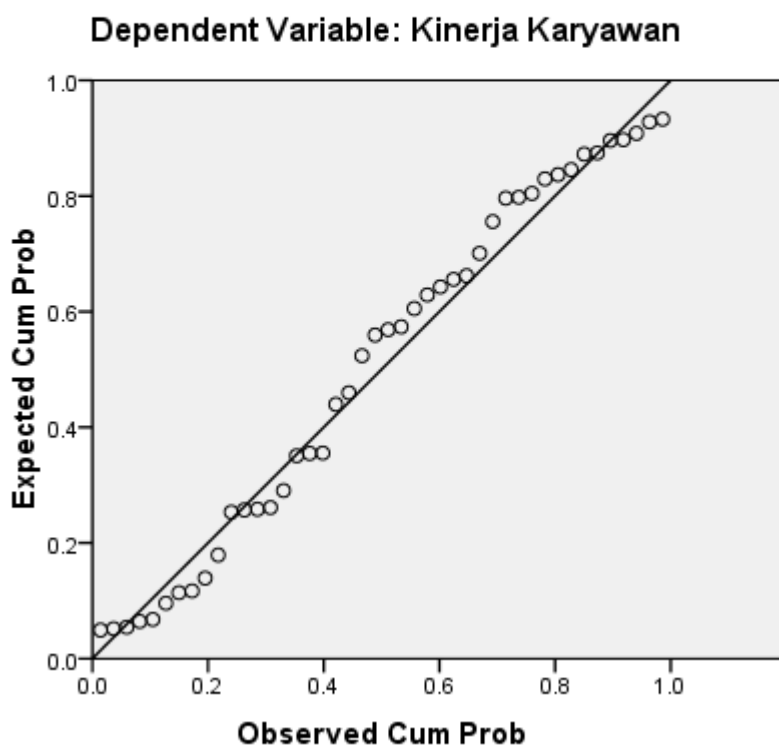
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis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

ulis ini

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

2) UJI MULTIKOLINERITAS

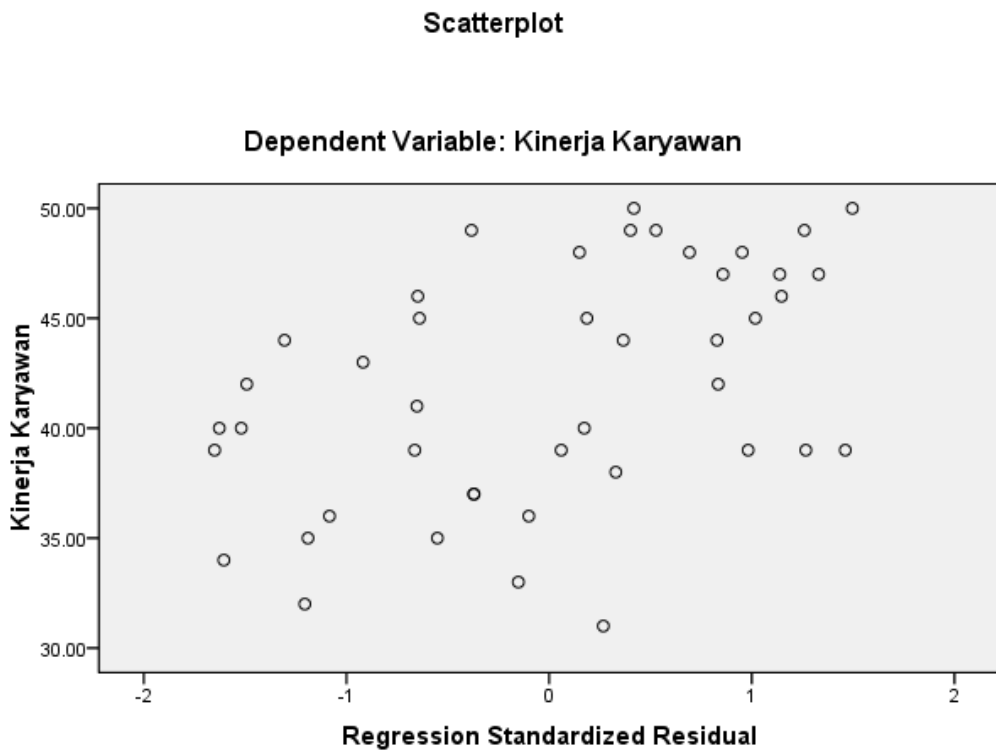
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.042	4.133		1.220	.230		
Stres Kerja	.230	.091	.193	2.518	.016	.939	1.065
Konflik Kerja	.245	.103	.323	2.373	.023	.299	3.349
Kompensasi	.502	.126	.535	3.989	.000	.308	3.245

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3) UJI HETEROSKEDASTISITAS

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.



4) UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.779	.762	2.62863	1.678

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. UJI HIPOTESIS

1) ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.042	4.133		1.220	.230		
Stres Kerja	.230	.091	.193	2.518	.016	.939	1.065
Konflik Kerja	.245	.103	.323	2.373	.023	.299	3.349
Kompensasi	.502	.126	.535	3.989	.000	.308	3.245

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2) UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.042	4.133		1.220	.230		
Stres Kerja	.230	.091	.193	2.518	.016	.939	1.065
Konflik Kerja	.245	.103	.323	2.373	.023	.299	3.349
Kompensasi	.502	.126	.535	3.989	.000	.308	3.245

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3) UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	971.522	3	323.841	46.868	.000 ^a
	Residual	276.387	40	6.910		
	Total	1247.909	43			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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.

6. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.779	.762	2.62863	1.678

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

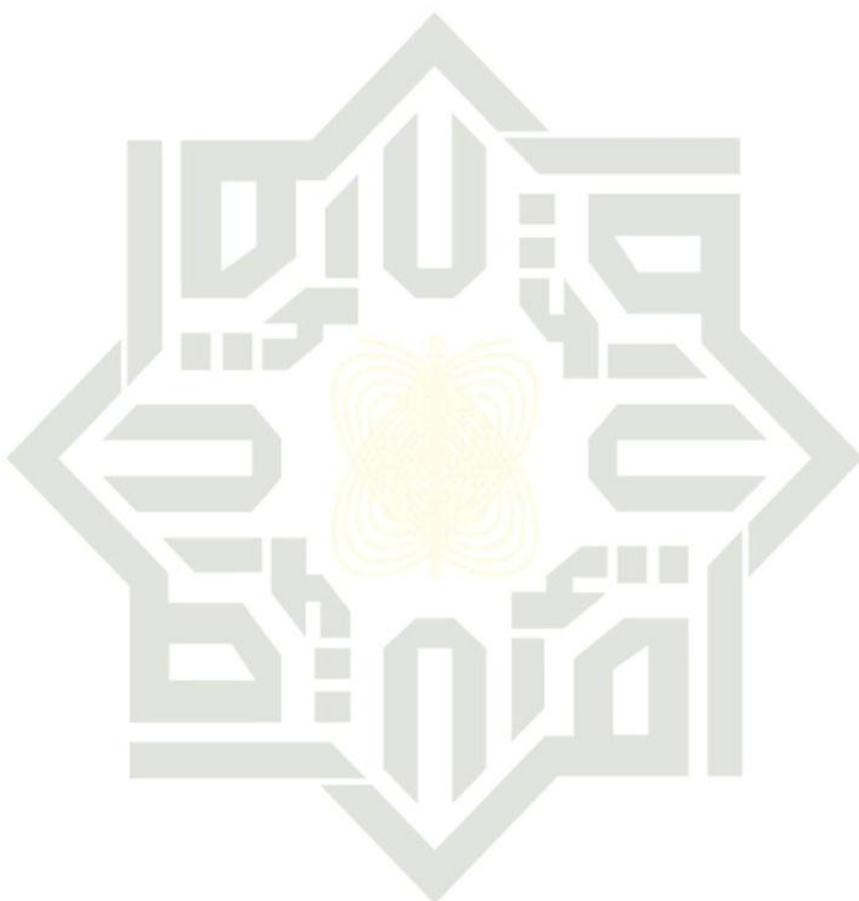
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

ang-Undang

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

T Tabel Statistics

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451

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

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

53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

F Tabel Statistics Level of Significance (5%)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk pembilang (N1)	df untuk penyebut (N2)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	9.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

1. Hal yang harus diperhatikan dalam penulisan karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1031/2022 Pekanbaru, 08 Februari 2022 M
Sifat : Biasa 6 Rajab 1443 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. Ermansyah, SE, MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Nurul Ismi
NIM : 11870121713
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1056/2022 Pekanbaru, 09 Februari 2022 M
 Sifat : Biasa 7 Rajab 1443 H
 Lampiran : -
 Hal : **Izin Riset**

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan
 Kecamatan Tapung
 Kabupaten Kampar
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nurul Ismi
 NIM. : 11870121713
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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



Alfa Scorpii

A : Jl. Raya Sei Garo - Psr. Flamboyan
 Kec. Tapung Kab. Kampar
P : +628117529991
F : +62823 87437799, 085374506992
E : alfascorpii_flamboyan@yahoo.co.id

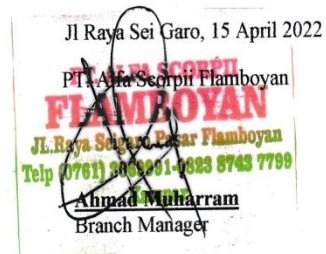
SURAT KETERANGAN

PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan dengan ini menerangkan benar bahwa :

Nama : Nurul Ismi
 Nomor Induk Mahasiswa : 11870121713
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi
 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Cabang
 Flamboyan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Nama tersebut diatas adalah benar telah menjalani kegiatan penelitian di PT. Alfa Scorpii Cabang Flamboyan, Terhitung bulan Oktober 2021 sampai bulan Maret 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



BIOGRAFI PENULIS



Nurul Ismi lahir di Kisaran pada tanggal 06 Februari 2000 anak dari pasangan Bapak Suwarno dan Ibu Asniah merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan pertama dimulai dari SD Negeri 019 Tanjung Lawit Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Himmatul Ummah Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dan lulus pada tahun 2015 dan melanjutkan di SMA Negeri 3 Tapung dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan program strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2018 dan menamatkan pada tahun 2022.

Pada tanggal 13 Juni 2022 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen dengan judul Skripsi **“PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALFA SCORPII CABANG FLAMBOYAN KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR”**.

Penulis memperoleh Sarjana Ekonomi dengan predikat Cumlaude.

- Hak Cipta © H
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- UIN SUSKA RIAU