

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN STRES KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PKS SEI ROKAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN ROKAN HULU**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**NANDA DIAH GALITA NASUTION**

**NIM: 11970123745**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2023/1444 H**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NANDA DIAH GALITA NASUTION  
 NIM : 11970123745  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN STRES KERJA  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
 KARYAWAN PADA PKS SEI ROKAN PT.  
 PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN  
 ROKAN HULU  
 TANGGAL UJIAN : 11 MEI 2023

DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE, MM  
NIP.19741204 201411 2 001

MENGETAHUL,

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN



Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM  
NIP.19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
NIP.19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Nanda Diah Galita Nasution  
NIM : 11970123745  
Jurusan : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Work *Overload* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu  
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Sekretaris  
Ermansyah, SE, MM

Anggota  
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak.

Anggota  
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nanda Diah Galita Nasution  
 NIM : 11970123745  
 Tempat/Tgl. Lahir : pagaran Tapah, 14 Mei 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu sosial  
 Prodi : SI Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh work overload dan stres Kerja Terhadap Produktivitas  
Kerja Karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan  
Nusantara v Kabupaten Rokan Hulu

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* 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, 13 April 2023  
 buat pernyataan  
  
 Nanda Diah Galita Nasution  
 NIM : 11970123745

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PKS SEI ROKAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN ROKAN HULU**

**NANDA DIAH GALITA NASUTION**

**NIM. 11970123745**

Penelitian ini dilakukan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan di bagian pengolahan menyatakan bahwa mereka merasakan beban kerja berlebih (*work overload*) di beberapa kondisi waktu dan juga merasakan stres kerja karena tuntutan tugas. Tujuan penelitian dilakukan ialah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara *work overload* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PKS Sei Rokan bagian pengolahan yang berjumlah 72 orang karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini ialah metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan program *Statistic For Product And Service Solution (SPSS)* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel *work overload* dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu. Hasil Adjusted R Square menjelaskan bahwa variabel *work overload* dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 77,8% terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Work Overload*, Stres Kerja Dan Produktivitas 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.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK OVERLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY OF SEI ROKAN PKS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V, ROKAN HULU REGENCY***

**NANDA DIAH GALITA NASUTION**

**NIM. 11970123745**

*This research was conducted at PKS Sei Rokan PT. Nusantara Plantation V, Rokan Hulu Regency. Employees in the processing department stated that they felt excessive workload in various time conditions and also felt work stress because of the demands of the task. The aim of the research was to determine the partial and simultaneous effect of work overload and work stress on employee work productivity. Respondents in this study were employees of PKS Sei Rokan in the processing section, totaling 72 employees using the saturated sampling method. The method of data analysis in this study was a quantitative descriptive analysis method using the Statistics For Product And Service Solution (SPSS) version 25 program. The results showed that partially and simultaneously the work overload and work stress variables had a significant effect on the work productivity of PKS Sei Rokan employees at PT. Nusantara Plantation V, Rokan Hulu Regency. The Adjusted R Square results explain that the variables work overload and work stress as a whole have an influence of 77.8% on employee work productivity while the remaining 22.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Overload, Work Stress And Work Productivity*

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

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta`Ala yang senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Overload* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu”**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang dialami penulis. Namun demikian, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Sarkawi Nasution, Ibunda Sujarsih serta adik-adik tercinta Zulfikar Nasution dan Agni Ilma Nasution yang telah mendoakan, memotivasi, memberikan semangat dan selalu mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Zulhaida, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Ulfiah Novita, S.E, M.Si selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
8. PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Terimakasih untuk semua teman-teman member InsyaAllah SE yang telah





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

membersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, terutama Elvi Julia yang telah memberikan dukungan dan selalu membantu penulis untuk kelancaran skripsi ini, Nahdiah Khairoli dan Nasifah Hayati yang selalu memberikan semangat dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Yessica Rahmadani Fitri, Feni Rahyu serta adik-adik lucu Liza Arlanindia, Suci Meylisa Utami, Dwita Okta Amelia dan Trilia Annisa yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan serta semangat hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

12. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 07 Maret 2023

Nanda Diah Galita Nasution  
NIM.11970123745



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Produktivitas Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	12
2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	12
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2.3 <i>Work Overload</i> .....	17
2.3.1 Pengertian <i>Work Overload</i> .....	17
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Work Overload</i> .....	18
2.3.3 Indikator <i>Work Overload</i> .....	19
2.4 Stres Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja .....	21
2.4.3 Indikator Stres Kerja .....	22
2.4.4 Gejala-gejala Stres Kerja .....	22
2.5 Pengaruh antar variabel.....	24
2.5.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap Produktivitas Kerja .....	24
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	25
2.6 Pandangan Islam .....	26
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja.....	26
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap <i>Work Overload</i> .....	27
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja .....	28
2.7 Penelitian Terdahulu .....	29
2.8 Kerangka pemikiran .....	33
2.9 Hipotesis.....	34
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	38

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3.3 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Wawancara.....	39
3.5.2 Kuesioner .....	40
3.6 Uji Kaulitas Data .....	41
3.6.1 Uji Validitas .....	41
3.6.2 Uji Reabilitas .....	41
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.7.1 Uji Normalitas .....	42
3.7.2 Uji Multikolinearitas .....	42
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.8 Analisis Data .....	44
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
3.8.2 Uji Parsial (Uji t) .....	45
3.8.3 Uji Simultan (Uji F) .....	45
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R) .....	46
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.2.1 Visi perusahaan .....	48
4.2.2 Misi Perusahaan .....	48
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	49
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bagian .....	49
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	55
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia .....	55
5.1.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	58
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Wok Overload</i> (X1).....	60
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2).....	61
5.3 Uji Kaulitas Data .....	62
5.3.1 Uji Validitas .....	62
5.3.2 Uji Reabilitas .....	64
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	65
5.4.1 Uji Normalitas .....	65
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	66
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	67
5.5 Analisis Data .....	68
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	68

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.5.2 Uji Parsial (Uji t) .....	69
5.5.3 Uji Simultan (Uji F) .....	71
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R) .....	72
5.6 Pembahasan .....	73
5.6.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu .....	73
5.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu .....	74
5.6.3 Pengaruh <i>Work Overload</i> dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu .....	75
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	77
6.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2022 .....	3
Tabel 1.2	Data Olahan Pabrik PKS Sei Rokan Tahun 2018-2022 .....	4
Tabel 2.1	Referensi Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	33
Tabel 3.1	Kategori Bobot Penilaian .....	40
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja ....	59
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Work Overload</i> .....	60
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja .....	61
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas .....	63
Tabel 5.8	Hasil Uji Realibilitas .....	64
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 5.10	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel 5.11	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	70
Tabel 5.12	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	72
Tabel 5.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Kerangka Pemikiran .....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PKS Sei Rokan .....	49
Gambar 5.1	Uji Normalitas Garis P-P Plot .....	65
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	67



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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kemajuan zaman saat ini, banyak perusahaan yang bersaing guna mencapai target yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu menganalisa dan memanfaatkan dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus diperhatikan dalam pengembangannya. Mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan unggul dalam bidangnya akan sangat membantu memaksimalkan untuk kemajuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, suatu perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik dalam melaksanakan kegiatannya apalagi sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia adalah aset penting dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada di suatu perusahaan. Penentu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif.

Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

perusahaan. **Yuniarsih (2013)** mengemukakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

**Sedarmayanti (2001)** faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan.

PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Rokan adalah PKS yang pertama kali didirikan di provinsi Riau pada tahun 1984 dan diresmikan langsung oleh mantan presiden Soeharto. PKS SRO beralamat di Desa Pagaran Tapah, Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam, Kabupaten Rokan Hulu. Daerah pabrik totalitas menduduki wilayah seluas  $\pm$  11 hektar termasuk instalasi pengolahan air limbah.

PKS Sei Rokan adalah satu diantara 12 PKS milik PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) yang memproduksi CPO (*Crude Palm Oil*) dan Inti Sawit dengan kapasitas design 60 Ton/jam. PKS SRO beroperasi terus menerus selama 24 jam setiap hari dengan sistem dua shift dimana masing – masing shift memiliki 12 jam kerja. Untuk pasokan bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) berasal dari kebun inti dan pihak ketiga.

Berikut jumlah karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.1 Jumlah Karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu**

Bagian	Jumlah Karyawan
Manajer PKS Sei Rokan	1
Asisten Teknik	1
Asisten Quality Assurance	1
Asisten Tata Usaha & Pers	1
Asisten Pengolahan	2
Administrasi	14
Laboratorium	31
Pengolahan	72
Teknik	39
<b>Jumlah</b>	<b>162</b>

*Sumber : PKS Sei Rokan 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2022 sebanyak 162 orang. Terdiri dari bagian Manajer PKS SRO sebanyak 1 orang, bagian Asisten Teknik sebanyak 1 orang, bagian Asisten Quality Assurance sebanyak 1 orang, bagian Asisten Tata Usaha & Pers sebanyak 1 orang, bagian Asisten Pengolahan sebanyak 2 orang, bagian Administrasi sebanyak 14 orang, bagian Laboratorium sebanyak 31 orang, bagian Pengolahan sebanyak 72 orang dan bagian teknik sebanyak 39 orang, jumlah keseluruhan karyawan PKS Sei Rokan sebanyak 162 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.

**Tabel 1.2 Data Olahan Pabrik PKS SRO Tahun 2018-2022**

Tahun	Target Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS)	Realisasi Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS)	Jam Olah Perbulan	Kapasitas Ton/Jam
2018	281.988.000	284.168.610	6.575	19,745
2019	264.478.000	254.535.500	6.006	18,423
2020	298.844.000	259.806.100	6.312	18,955
2021	266.790.000	260.195.120	7.815	22,522
2022 (Januari s/d Oktober)	296.734.000	212.031.902	6.244	22,064

*Sumber : Mapping PKS Sei Rokan*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat data jumlah target olahan perusahaan dan realisasi olahan pabrik PKS Sei Rokan yang setiap tahun mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Banyaknya jumlah olahan TBS yang harus di produksi ini dapat menyebabkan terjadinya beban kerja yang tinggi. Pada tahun 2018 target produksi sebanyak 281.988.000 kg dan ternyata realisasinya sebanyak 284.168.610 kg TBS. Tercapainya target tersebut tidak terlepas dari baiknya tingkat produktivitas kerja seorang karyawan. Untuk dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan memerlukan karyawan yang produktif dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak hanya dari individu karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh metode/proses dan juga lingkungan organisasi. Tidak tercapainya target pada tahun 2020 dikarenakan rusaknya pembangkit, rebusan yang seharusnya *second line* tetapi hanya beroperasi satu *line* saja dan juga perbaikan stasiun secara besar-besaran. Sedangkan pada tahun 2021 dikarenakan pergantian boiler.

Perusahaan juga harus memperhatikan jam kerja karyawan, karena PKS Sei Rokan beroperasi 24 jam dan tidak ada hari libur maka jam kerja karyawan bagian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pengolahan dibagi menjadi dua shift, yaitu shift pertama mulai pukul 07.00-19.00 wib mendapatkan target olahan TBS sebanyak 290 ton per hari dan shift kedua mulai pukul 19.00-07.00 wib mendapatkan target olahan TBS 270 ton per hari. Karyawan mengatakan bahwa mereka istirahat 2 jam dalam satu shift kerja, dimana mereka harus bekerja selama 10 jam. Untuk pasokan bahan baku berupa tandan buah segar (TBS) berasal dari kebun inti dan pihak ketiga. Padatnya jam kerja dan adanya tambahan bahan baku yang diterima dari pihak ketiga ini maka karyawan akan lebih banyak mengolah TBS yang menyebabkan beban kerja menjadi tinggi, tetapi karyawan yang dapat mengolah melebihi target akan mendapat premi sesuai dengan jumlah yang di kerjakan. Beban kerja yang tinggi ini dapat menjadi sebab menurunnya produktivitas kerja seorang karyawan.

Dari hasil wawancara dengan Asisten Tata Usaha & Pers menyatakan bahwa setiap pekerjaan pasti memiliki beban kerja yang dirasakan oleh karyawan nya. Perusahaan memiliki target olahan yang cukup tinggi setiap tahunnya, hal ini menyebabkan karyawan dituntut untuk terus bekerja agar dapat mencapai target perusahaan dan juga untuk tetap menjaga ketahanan bahan baku agar tetap sesuai standar produksi.

Dari wawancara dengan beberapa karyawan di bagian pengolahan juga menyatakan bahwa mereka merasakan beban kerja berlebih (*work overload*) di beberapa kondisi waktu. Hal ini dirasakan karyawan ketika pabrik sedang mengalami kerusakan, mereka harus tetap selalu ada di pabrik dan menunggu arahan dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan lain, misalnya bersih-bersih pabrik dan lainnya. Rekan kerja yang tidak masuk juga menjadi faktor terjadinya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

beban kerja yang tinggi (*work overload*) karena kurangnya tenaga kerja maka mereka harus mengerjakan tambahan dari pekerjaan rekan kerja tersebut.

Selain beban kerja berlebih (*work overload*) stres kerja juga dapat menjadi sebab menurunnya kinerja karyawan. Adanya kendala yang menyebabkan pabrik tidak dapat mengolah seperti rusak nya *boiler*, rel, rebusan, kurangnya tenaga kerja, dan lainnya dapat menjadi pemicu stres kerja terhadap karyawan. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaannya **Mangkunegara (2013)**. Adanya perasaan tertekan dapat membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien, tidak teratur dan kerap kali membuat kekeliruan yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian pengolahan mengatakan bahwa mereka juga merasakan stres kerja karena tuntutan tugas dan juga tuntutan peran. Kurang baiknya pembagian tenaga kerja untuk tiap bagian di pengolahan membuat para karyawan merasakan stres kerja. Mereka harus bekerja dengan tuntutan tugas dan tuntutan peran yang lebih berat dikarenakan kurangnya tenaga kerja di bagian tersebut, yang seharusnya dibutuhkan 5 orang untuk satu bagian tetapi mereka hanya mendapatkan 3 orang untuk satu bagian.

Stres kerja tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan. **Zafar et al (2015)** mengatakan bahwa stres terbagi dua, yaitu *Eustress* (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan *Distress* (stres yang menghasilkan efek negatif pada

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

kehatan dan kinerja karyawan). Lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai, rekan kerja yang baik dan atasan yang berkompeten dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan seorang karyawan mengalami stres kerja yang positif.

Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan pra survey kepada 30 karyawan untuk mengetahui permasalahan karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey PKS SRO**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Responden
1	Saya terhindar dari stres kerja karena beban yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar	5	25	30
2	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	22	8	30
3	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	13	17	30
4	Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	26	4	30
5	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	21	9	30

**Sumber: Hasil olah data pra survey, 2023**

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian pengolahan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat bahwa stres kerja karyawan PKS SRO secara keseluruhan cukup tinggi. Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan



bahwa terdapat beban kerja yang diberikan terasa tidak adil bagi karyawan. Selain beban kerja, waktu penyelesaian kerja juga menjadi penyebab timbulnya stres kerja.

Berdasarkan penjelasan fenomena-fenomena pada latar belakang ini yang berhubungan dengan *work overload*, stres kerja dan kinerja karyawan, maka sangat perlu dilakukan penelitian secara lebih jauh lagi mengenai “PENGARUH *WORK OVERLOAD* DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PKS SEI ROKAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN ROKAN HULU”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dalam prapenelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *Work Overload* dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Overload* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Overload* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *work overload*, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.

#### b. Bagi Peneliti Lain

Dengan hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran dan informasi bagi penetili selanjutnya.

#### c. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam mengurangi *Work Overload* dan mengatasi Stress Kerja agar mencapai hasil positif dari Produktivitas Kerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1.5 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis serta.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

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

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan serta struktur perusahaan.

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

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

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Bidang ilmu yang khusus mempelajari tentang ikatan dan peranan manusia didalam organisasi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM, yaitu hal-hal yang meliputi tentang pengembangan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam kaitan kerja maupun wiraswasta **Eri Susan (2019)**.

Menurut **Samsudin (2006)** menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk memperoleh bermacam tujuan. Menurut **Hasibuan (2005)** adalah “ilmu dan seni mengelola ikatan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien membantu mencapai maksud perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Kesimpulan yang dijelaskan oleh para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah satu cara yang dilaksanakan oleh pemimpin untuk mendapatkan, menjaga, dan memajukan tenaga kerja mereka dari segi nilai ataupun kapasitas agar tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai maksud perusahaan.

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

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

**Enggana (2020)** mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. **Soetrisno (2016)** produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

**Sedarmayanti (2017)** menyatakan produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu.

### 2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standart utama yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran **Yuniarsih (2016)**. Sedangkan banyaknya nilai produktivitas diukur berdasarkan nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variabel, juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi. **Singodimedjo dalam Sutrisno (2015)** mengemukakan uraian umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai (Output)}}{\text{Sumber daya yang digunakan (Input)}}$$

### 2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut **Netisemito (2014)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Kepemimpinan

Pimpinan perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan produktivitas karyawan, yang mana hal ini akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju.

2. Beban Kerja

Seorang karyawan dimanapun ia bekerja pasti menghadapi beban kerja yang merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya dengan menggunakan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia.

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

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh para perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.

### 4. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tujuannya mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

### 5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai akan memberi semangat bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 6. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.

### 7. Disiplin Kerja

Meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang ada baik tertulis maupun secara lisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 8. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## 9. Absen Kerja

Keabsenan atau kemangkiran karyawan ditandai dengan tidak bersedianya sementara karyawan untuk bekerja. Ketidakhadiran dianggap sebagai suatu gejala mundurnya etika kerja atau sebagai akibat tekanan pimpinan terhadap kelompok-kelompok kerja yang dianggap etikanya sebagai agak kurang berkembang.

## 10. Tingkat Perputaran Karyawan

Pergantian atau pemberhentian karyawan dalam jumlah yang masih sedikit barang kali tidak terlalu berpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, namun apabila terjadi pergantian karyawan dalam jumlah banyak, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan menyebabkan macetnya operasi kegiatan perusahaan.

Selanjunya faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres

kerja **Jewel dan Siegall (2008)**.

### 2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Beberapa indikator produktivitas kerja karyawan **Simamora (2004)** dan **Sutrisno (2016)**, yaitu:

1. Kemampuan, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
  5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil perkerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
  6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.
  7. Kuantitas Kerja, adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
  8. Kualitas kerja, adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan



secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

9. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan

## 2.3 Work Overload

### 2.3.1 Pengertian Work Overload

**Riggio dalam Tyas (2009)** *work overload* dikatakan terjadi ketika suatu pekerjaan mengharuskan kecepatan kerja, tingkat hasil kerja yang lebih tinggi, dan fokus tenaga kerja yang berlebihan. *Work Overload* dipandang sebagai penyebab stres kerja.

Menurut **Gibson (2000)**, beban kerja yang terlalu berat (*work overload*) pernah dialami masing-masing orang pada waktu tertentu. **Hartanti & Tjahjoanggoro (1999)** Beban kerja berlebihan (*work overload*) merupakan keadaan yang terjadi ketika lingkungan menuntut lebih dari kesanggupan seseorang. Menurut **Susiarty et al. dalam Damayanti (2019)** *work overload* adalah campuran dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif berasal dari tugas yang banyak. Sedangkan beban kerja kualitatif ketika individu merasa tidak mampu dalam bertugas dan tidak menggunakan kemampuan dalam bekerja.

Dengan demikian *work overload* adalah suatu keadaan dimana karyawan diharuskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dalam waktu yang telah ditentukan yang tidak sepadan dengan kesanggupan karyawan sebenarnya atau beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tersebut, pekerjaan atau

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

tugas menuntut karyawan lebih besar menempatkan pada kemampuan fisik, kognitif, atau psikologis dari karyawan. Tugas-tugas tersebut melampaui kemampuan dari yang biasa dikerjakan oleh karyawan sehingga memerlukan tenaga yang lebih.

### 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi *Work Overload*

Faktor yang mempengaruhi *work overload* menurut **Gibson (2009)** dalam **penelitian Riny Chandra (2017)**, yaitu:

1. *Time Pressure* (tekanan waktu), tekanan waktu bisa menjadi beban kerja berlebih saat seseorang melakukan banyak kesalahan atau saat kesehatan seseorang memburuk.
2. Salah satu faktor pemicu stres di lingkungan kerja ialah jadwal kerja atau jam kerja untuk melaksakan pekerjaan yang melibatkan keahlian kerja.
3. *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau dualitas peran dan konflik peran bisa memengaruhi pemahaman individu terhadap suatu beban kerja.
4. Kebisingan di lingkungan kerja, keadaan yang sangat berisik yang dialami pekerja bisa mempengaruhi efisiensi kerja penyelesaian tugas, yang bisa mengganggu fokus dan menghambat pencapaian tugas.
5. *Information overload*, banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja secara bersamaan dapat membuat beban kerja semakin berat.
6. *Repetitive action*, banyak pekerjaan yang membutuhkan tindakan berulang dan intens dapat menyebabkan kebosanan, monoton, dan penurunan konsentrasi.





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

7. Tanggung jawab, apapun dapat menjadi beban kerja untuk sebagian orang. Lain tanggung jawab, maka lain pula fungsi yang menjadi penekan.

### 2.3.3 Indikator *Work Overload*

Dalam mengukur *work overload* terdapat beberapa indikator **Robert (1997)** dalam penelitian **Takuma Kimura (2018)**, sebagai berikut:

1. Menganggap mempunyai beban kerja yang berlebihan/tidak sesuai kesanggupan.
2. Tugas yang dibebankan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja
3. Pekerjaan yang dikerjakan mempunyai banyak persyaratan yang berlawanan dengan kepribadian tenaga kerja.
4. Terlampau banyak pertemuan/rapat untuk dihadiri.
5. Sulitnya menemui kriteria kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun indikator *work overload* yang menurut **Tahir, dkk (2012)** memiliki 4 aspek:

1. Pengulangan tugas atau pekerjaan (*Task Repetition*).
2. Beban kerja tambahan yaitu beban yang diakibatkan oleh faktor lingkungan dalam suatu pekerjaan (*Task Excess*).
3. Beban kerja fisik dan mental bisa berbentuk beratnya pekerjaan (*Physical* atau *Mental Load*).
4. Penambahan waktu kerja mengakibatkan kelelahan karyawan dan meningkatkan tingkat kesalahan (*Work at Odd times*).



## 2.4 Stres Kerja

### 2.4.1 Pengertian Stres Kerja

**Cartwright dan Cooper dalam Mangkunegara (2008)** menyatakan stres kerja adalah ketika tuntutan yang kita hadapi melampaui kekuatan yang ada dalam diri kita dan mengakibatkan ketegangan dan tekanan pada diri individu.

**Mangkunegara (2013)** stres kerja ialah tekanan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan. **Robbins (2013)** stres merupakan keadaan dinamis di mana seseorang ditujukan pada kesempatan, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang mereka inginkan, dan hasilnya tidak pasti dan dianggap penting.

**Robbins & Judge (2007)** stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan atau tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kondisi emosional, preses berpikir, serta kondisi seorang tenaga kerja secara keseluruhan. Stress kerja dapat diartikan sebagai penyebab atau stressor kerja yang memicu respon seseorang berupa respon fisiologis, psikologis, dan perilaku.

**Zafar et al dalam Nadia Antonita (2017)** mengatakan bahwa stres terbagi dua, yaitu *Eustress* (stres yang dapat merangsang kinerja seseorang dan secara positif dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik) dan *Distress* (stres yang menghasilkan efek negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan). Stres kerja yang bisa berdampak positif terhadap kesehatan dan kinerja adalah pada saat stres tidak melebihi tingkat maksimal. Di tempat kerja, stres sering dapat diartikan sebagai tantangan, yang umumnya menunjukkan eustress positif, atau sebagai pemicu yang mengacu pada

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

tantangan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Eustress menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi karyawan, yang membuat mereka berkinerja lebih baik.

Distress yang dirasakan biasanya disebut kecemasan. Distress melibatkan pikiran dan perasaan, seperti ketakutan, kebingungan, kecemasan, dan kekhawatiran. Ketika jumlah sumber stres begitu banyak, dan kemampuan untuk berurusan dengan stres sedikit, maka stres akan memberikan dampak negatif. **Robbins dan Judge (2015)** mengemukakan bahwa stres dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja, sedangkan sumber daya merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat dia gunakan untuk menyelesaikan tuntutan.

#### 2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut **Tukimin (2014), Ibrahim et al (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Tidak sebanding antara tuntutan pekerjaan dengan kesanggupan atau keahlian pekerja
2. Pekerjaan yang harus diselesaikan (waktu penyelesaian pekerjaan)
3. Nilai-nilai yang berbeda antara organisasi dan karyawan
4. Kemauan yang tidak terpenuhi
5. Ketidakpuasan dalam bekerja.



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

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

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

### 2.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur Stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan atau tidak nyaman yang dapat mempengaruhi menurut **Massie et al (2018)** adalah:

1. Tuntutan Tugas, ialah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang.
2. Tuntutan Peran, berkaitan dengan tekanan yang diserahkan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dilakukan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan Antar Pribadi, tekanan yang dibentuk oleh karyawan lain.
4. Struktur Organisasi, gambaran perusahaan yang dipengaruhi oleh ketidakjelasan struktur organisasi, ketidakjelasan kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan Organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat menciptakan suasana organisasi yang menimbulkan ketegangan, ketakutan dan ketidakamanan. Pemimpin memberikan gaya manajemen untuk organisasi.

### 2.4.4 Gejala-gejala Stres Kerja

Seseorang akan mengalami gejala stress positif jika mendapat peluang untuk dipromosikan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika seseorang merasa terhambat oleh bermacam sebab yang berada di luar kendalinya dalam mencapai tujuannya, maka seseorang tersebut akan mengalami gejala stres yang negatif **Gusti Yuli Asih, dkk (2018)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**Beehr dan Newman dalam Waluyo (2009)** mengatakan gejala-gejala stress yaitu:

- a. Gejala psikologis
  1. Kekhawatiran, kepanikan, kebimbangan dan gampang tersinggung
  2. Merasakan frustrasi, kemarahan, dan kebencian
  3. Temperamental
  4. Menutupi perasaan, mengasingkan diri, dan tekanan mental
  5. Komunikasi yang kurang berhasil
  6. Perasaan tersingkir
  7. Kejenuhan dan ketidakpuasan kerja
  8. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- b. Gejala Fisiologis
  1. Kecenderungan menderita penyakit kardiovaskular, tekanan darah, dan meningkatnya denyut jantung
  2. Hormon stress yang meningkat (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
  3. Gangguan lambung (gastrointestinal)
  4. Luka fisik dan kecelakaan yang meningkat
  5. Kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis dan kelelahan secara fisik
- c. Gejala Perilaku
  1. Absen dari pekerjaan, melalaikan dan menghindari pekerjaan
  2. Produktivitas dan prestasi (performance) yang menurun
  3. Penggunaan obat-obatan dan minuman keras yang meingkat
  4. Sikap sabotase dalam pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Sebagai pelampiasan melakukan perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) yang menyebabkan obesitas.
6. Berupa penarikan diri dan penurunan berat badan secara tiba-tiba, melakukan sikap makan yang tidak normal (kekurangan) kemungkinan dikombinasikan dengan tanda-tanda depresi.

**Robbins & Coulter (2010)** menyatakan perihal gejala-gejala stres sebagai berikut:

a. Fisik

Peningkatan tekanan darah, sakit kepala, peralihan metabolisme, peningkatan denyut jantung dan laju pernapasan, dan kemungkinan serangan jantung.

b. Perilaku

Meningkatnya konsumsi alkohol atau rokok, bicara cepat, gangguan tidur, perubahan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian pekerjaan, dan perubahan kebiasaan makan.

c. Psikologis

Mudah marah, penundaan, kebosanan, ketidakpuasan kerja, tekanan, dan kekhawatiran.

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh *Work Overload* terhadap Produktivitas Kerja

**Sedarmayanti (2017)** menyatakan produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu. Salah satu indikator produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pada pekerjaannya. Semakin memiliki keterampilan, semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai yang ditentukan. Pembagian kewajiban yang tidak tepat dengan kesanggupan akan menjadi beban kerja yang dirasakan karyawan.

Beban kerja berlebihan (*work overload*) merupakan keadaan yang terjadi ketika lingkungan menuntut lebih dari kesanggupan seseorang **Hartanti & Tjahjoanggoro (1999)**. Biasanya produktivitas kerja dapat dilihat dari beban kerja yang di berikan kepada seorang karyawan karena beban kerja berlebih akan menyebabkan karyawan merasa tertekan, hal ini akan berdampak kepada hasil kerja seorang karyawan. Dari uraian tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *work overload* terhadap produktivitas kerja.

### 2.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja menjadi salah satu bagian tuntutan yang berdampak pada produktivitas kerja seorang karyawan. Stres kerja adalah ketika tuntutan yang kita hadapi melampaui kekuatan yang ada dalam diri kita dan mengakibatkan ketegangan dan tekanan pada diri individu **Cartwright dan Cooper dalam Mangkunegara (2008)**. Tuntutan tugas ialah faktor yang dihubungkan pada pekerjaan individu, jika seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan tersebut. Stres kerja berlawanan dengan produktivitas kerja, semakin sedikit



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

stres kerja maka semakin baik tingkat produktivitas yang dihasilkan karyawan. Jika berbicara tentang produktivitas, stres kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas namun jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat menghambat atau merusak produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan produktivitas kerja.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Menurut Artyasa (2012), Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi perjuang tangguh. Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “Produktivitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan diberbagai instansi, lebih-lebih para pembisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agama konsepsi. Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Ayat yang menyatakan terdapat dalam Al-Qur’an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*” (QS. At-Taubah: 105).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.6.2 Pandangan Islam Terhadap *Work Overload*

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>٢٨٦</sup> لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ<sup>٢٨٧</sup> رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا<sup>٢٨٨</sup> رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا<sup>٢٨٩</sup> رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ<sup>٢٩٠</sup> وَاعْفُ عَنَّا<sup>٢٩١</sup> وَاعْفِرْ لَنَا<sup>٢٩٢</sup> وَإِرْحَمْنَا<sup>٢٩٣</sup> أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ<sup>٢٩٤</sup>

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani 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.” (Al-Baqarah : 286).

Islam merupakan agama yang indah, yang berlandaskan kelembutan, kasih sayang dan kemudahan didalamnya. Dalam ajaran agama islam tidak ada yang berat, dan tidak perlu ada kekhawatiran dalam hati. Allah SWT tidak akan membebani seseorang melebihi kemampuan yang dimiliki. Allah SWT akan selalu menguji umatnya sesuai dengan kemampuan. Karena itu, islam mengajarkan kepada setiap manusia untuk senantiasa bersikap dan berfikir positif bahwa beban kerja akan dapat diselesaikan 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.

Sehingga manusia tidak mudah berputus asa dan mudah menyerah dengan beban yang dihadapi. Karena Allah telah menjanjikan bahwa setelah manusia mendapatkan kesulitan, maka ia akan diberikan jalan kemudahan. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Insyirah (94): 5-6

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: *“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”* (QS.Al-Insyirah(94):5-6

### 2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja

Melalui segala kesempurnaannya, islam datang membawa risalah yang mengatur seluruh kehidupan insan di dunia. Stres menurut Islam bukanlah sesuatu harus dihindari atau ditakuti. Tetapi Islam mengajarkan pada seluruh manusia bahwa ujian serta tuntutan ialah sesuatu yang sudah semestinya menjadi bagian dalam proses kehidupan. Dalam surah Al-Ankabut (29): 2-3, Allah SWT berfirman:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ۚ وَلَقَدْ فَتَنَّا ۗ  
الَّذِينَ نَزَّلْنَا مِنْ قَبْلِهِمْ فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

Artinya : *Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi?. Dan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta. (QS. Al-Ankabut (29): 2-3)*

Seorang muslim yang menaati agama, hendaknya melihat stres kerja bukanlah masalah yang besar yang dapat menjadi masalah hidup yang berkepanjangan. Akan tetapi, stres yang dialami dalam dunia kerja hendaknya dijadikan sarana guna mendekatkan diri kepada sang pencipta Allah SWT. Supaya senantiasa terhindar dari pikiran dan beban yang berat hingga menjadikan kita pribadi yang lebih matang dalam menghadapi kehidupan didunia dan akhirat.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Terbit/Tahun	Hasil Penelitian	Beda
1	Hendrayani	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Riau Palet Pekanbaru	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Vol. 12, No. 4, 27 Desember 2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang negatif, yaitu jika beban kerja bertambah maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan	Perbedaan pada lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/Tahun	Hasil Penelitian	Beda
2	Martina Trisnawaty, Parwoto	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi 1 PT. JS Jakarta)	Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Universitas Mercu Buana Jakarta, Vol. 22, No. 2, Desember 2020	Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki produktivitas kerja sebesar +0,609, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja sebesar - 0,328 pengaruh positif terhadap	Perbedaan pada variabel dan lokasi penelitian
3	Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia	Akademika, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten, Vol. 15, No. 2, Agustus 2017	Hasil penelitian mengatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Venia Agape Indonesia	Perbedaan pada lokasi penelitian
4	Nasrijul Rivai, Erni Masdupi, Syahrizal	<i>Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity</i>	Atlantis Press, Universitas Negeri Padang, Vol. 64, 2018	Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa kecerdasan emosional secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja dan juga secara tidak langsung	Perbedaan pada variabel, jumlah sampel dan lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/Tahun	Hasil Penelitian	Beda
5	Jonathan G. Suoth, David P.E. Saerang, Johan R.Tumiwa	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Efektifitas Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Kombos Manado	Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 6, No. 3, Juli 2018	Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja dan efektifitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan tetapi memberikan pengaruh positif pada produktivitas karyawan	Perbedaan pada lokasi penelitian dan variabel
6	Fina Afriana, Siti Muntahanah, Harsuti, et al	Pengaruh Kompensasi, Disiplin	<i>Call for Paper and National Conference</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang	Perbedaan pada variabel, lokasi penelitian dan jumlah sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/Tahun	Hasil Penelitian	Beda
		Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibogor Banyumas	2022, Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto	positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibogor Banyumas.	
7	Fx. Pudjo Wibowo, Georgius Listen	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja	Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buddhi Dharma Banten, Vol. 17, No. 1, 2019	Analisis data menjelaskan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan pada variabel, lokasi penelitian dan jumlah sampel
8	Misran Tanjung, Harris Hutagalung	Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, STIE Al-Washliyah Sibolga, Vol. 1,	Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa ada pengaruh faktor stres kerja terhadap	Perbedaan pada lokasi penelitian

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.

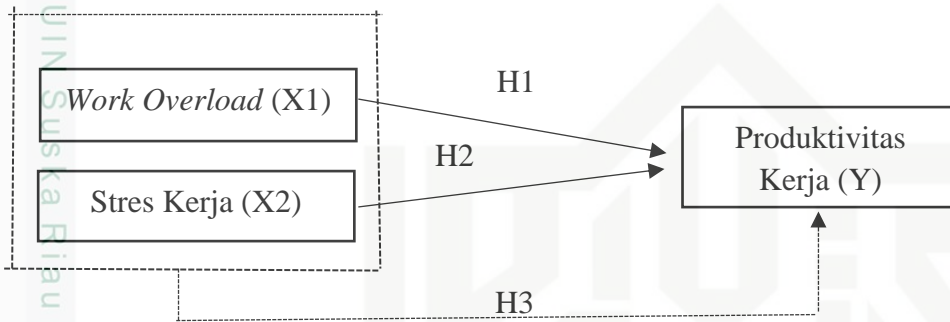
No	Peneliti	Judul	Terbit/Tahun	Hasil Penelitian	Beda
		PT. Aido Mini Plaza Sibolga	No. 1, Januari 2018	produktivitas karyawan pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga	
9	Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari	Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epson Batam	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Vol. 5, No. 1, July 2017	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja yang ada pada PT. Epson Batam	Perbedaan pada variabel dan lokasi penelitian
10	Amelia Eka Safitri, Alini Gilang	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi	Jurnal Ecodemica, Vol. 3, No. 2 September 2019	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada PT. Telkom Witel Bekasi	Perbedaan pada lokasi penelitian

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research (1992)* mengemukakan bahwa, kerangka berpikir adalah masalah penting yang diidentifikasi menggunakan bermacam faktor tentang sebuah teori yang berkaitan dengan model konseptual.

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

Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *work overload* (X1) dan stres kerja (X2) pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu**

**Sumber: Netisemito (2014), Jewel dan Siegal (2008)**

Keterangan:

- ▶ : pengaruh secara parsial
- - - - -▶ : pengaruh secara simultan

## 2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014)** hipotesis adalah jawaban sementara tentang suatu rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penelitian **Hendrayani (2021)** dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Riau Palet



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

Pekanbaru” dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Vol. 12 No. 4, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain:

H1: Diduga *Work overload* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian **Amelia dan Alini (2019)** dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” dalam Jurnal *Ecodemica*, Vol. 3 No. 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain:

H2 : Diduga Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian **Encep Saefullah dkk (2017)** dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” dalam Jurnal *Akademika*, Vol. 15 No. 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain:

H3: Diduga *Work overload* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

## 2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurut **Sugiyono (2014)** variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat yang terdiri dari *Work Overload* (X1) dan Stres Kerja (X2).
2. Menurut **Sugiyono (2014)** variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau akibat, karena adanya variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	<b>Sedarmayanti (2017)</b> menyatakan produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi <b>Sutrisno (2016)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2	Work Overload (X1)	<b>Riggio dalam Tyas (2009)</b> <i>work overload</i> dikatakan terjadi ketika suatu pekerjaan mengharuskan kecepatan kerja, tingkat hasil kerja yang lebih tinggi, dan fokus tenaga kerja yang berlebihan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menganggap mempunyai beban kerja yang berlebihan/tidak sesuai kesanggupan.</li> <li>2. Tugas yang dibebankan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja</li> <li>3. Pekerjaan yang dikerjakan mempunyai banyak persyaratan yang berlawanan dengan kepribadian tenaga kerja.</li> <li>4. Terlampaui banyak pertemuan/rapat untuk dihadiri.</li> <li>5. Sulitnya menemui kriteria kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.</li> </ol> <b>Robert (1997)</b> dalam penelitian <b>Takuma Kimura (2018)</b>	Likert
3	Stres Kerja (X2)	<b>Mangkunegara (2013)</b> stres kerja ialah tekanan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan Tugas</li> <li>2. Tuntutan Peran</li> <li>3. Tuntutan Antar Pribadi</li> <li>4. Struktur Organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan Dalam Organisasi</li> </ol> <b>Massie et al (2018)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini saya lakukan di PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Desa Pagaran Tapah, Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam, Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Data dan penjelasan yang lengkap diperlukan pada ulasan berikutnya yaitu :

##### a. Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan pada sampel yang dipilih secara acak, sehingga kesimpulan penelitian dapat disamaratakan pada populasi dari mana sampel itu diambil. Menurut **Sugiyono (2014)** metode kuantitatif ialah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis membutuhkan data dan fakta yang cukup dan tepat. Adapun jenis dari sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2013)** data primer ialah sumber data yang menyediakan data langsung kepada pengumpul data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Data sekunder

Menurut **Sugiyono (2013)** sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung temuan penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian terdahulu.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)** populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari: obyek/subyek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Pengolahan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 72 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014)** sampel adalah komponen dari kuantitas dan karakter yang dipunyai oleh populasi tersebut. Untuk teknik pemungutan sampel penulis memakai teknik sampel jenuh dimana totalitas sampel dari jumlah populasi pada karyawan bagian pengolahan yaitu sebanyak 72 orang karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara langsung dengan lisan untuk memperoleh informasi. Menurut **Sugiyono (2016)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menentukan masalah yang harus diteliti dan mengetahui hal mendalam melalui responden. Informasi yang diperoleh melalui wawancara ini dapat dinyatakan dalam bentuk tulisan, atau audio visual. Dimana wawancara dilakukan dengan bertemu langsung dan diskusi langsung dengan pihak pimpinan dan karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.5.2 Kuesioner

**Sugiyono (2014)** mengatakan kuesioner adalah suatu cara akumulasi data yang dilaksanakan dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana kuesioner diberikan kepada karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu. Pertanyaan yang ada pada kuisisioner dibuat dengan memakai skala Likert dengan interval 1-5. Menurut **Sugiyono (2014)** skala likert dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang mendukung diberi skor rendah.

**Tabel 3.1 Kategori Bobot Penilaian**

Kriteria	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.6 Uji Kaulitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu cara yang digunakan untuk mengetahui ketepatan pada suatu instrument. Menurut **Ghozali (2016)** validasi dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Metode pengukuran validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor butir dengan skor total komponen, dan menetapkan standar statistik untuk mengetahui apakah skor setiap butir merupakan butir atau bukan, kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai negatif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, menurut **Sugiyono (2016)** reabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat persamaan data dalam waktu yang berbeda. Kuisiner dinyatakan reliabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jika jawaban responden terhadap kuisiner yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. **Noor (2011)** menjelaskan bahwa realibilitas merupakan suatu indeks yang memperlihatkan bagaimana suatu alat ukur alat dapat dipercaya atau di andalkan. Tujuan uji realibilitas adalah untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap macam-macam pertanyaan di dalam kuesioner. Beberapa kriteria uji realibilitas yaitu dengan melihat nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) untuk variabel macam-macam. Suatu variabel dikatakan realibel apabila memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilaksanakan untuk mengetahui sebaran data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak pada suatu variabel atau kelompok. Jika grafik berdistribusi normal maka akan membentuk satu garis lurus diagonal. Menurut **Ghozali (2018)** cara untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Model regresi melengkapai asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis.
2. Regresi yang tidak melengkapai asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji Asumsi Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada regresi terdapat korelasi yang sempurna antar variabel independen.

**Ghozali (2018)** menyatakan untuk mengukur model regresi terdapat adanya variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi sebagai berikut:

1. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, namun banyak variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual.
2. Apabila antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikolinieritas.
3. Multikolinieritas bisa dilihat dari nilai toleransi dan sebaliknya koefisien inflasi varians. Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi  $< 0,10$  atau nilai koefisien inflasi varians  $> 10$ .

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk melihat apakah ditemukan perbandingan varian dari satu kontrol ke residual yang lain dalam model regresi **Ghozali (2018)**. Jika varian dari satu kontrol residual ke kontrol lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas disebut model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot, dan jika hasil pengujian tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menunjukkan pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, berarti variabel tersebut tidak heteroskedastisitas.

### 3.8 Analisa Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *work overload* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work overload* dan stress kerja.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Sugiyono (2017)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

n = Jumlah variabel

$b_1, b_2$  = Koefisien garis regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$X_1$  = *Work Overload*

$X_2$  = *Stres Kerja*

$E$  = *Error*

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali (2018)**.

Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:  $T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah Variabel Bebas

$1$  = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apabila tingkat signifikan  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan t hitung  $< t$  tabel, artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen **Ghozali (2018)**. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$F \text{ tabel} = n - k - 1$  ; k Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , dan F hitung  $> F$  tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , dan F hitung  $< F$  tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen **Ghozali (2018)**.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), yang selanjutnya disebut Perusahaan, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Sei Rokan adalah PKS yang pertama kali didirikan di provinsi Riau pada tahun 1984 dan diresmikan langsung oleh mantan presiden Soeharto. PKS SRO beralamat di Desa Pagaran Tapah, Kecamatan Pagaran Tapah Darusalam, Kabupaten Rokan Hulu. Daerah pabrik totalitas menduduki wilayah seluas ± 11 hektar termasuk instalasi pengolahan air limbah.

PKS Sei Rokan adalah satu diantara 12 PKS milik PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) yang memproduksi CPO (*Crude Palm Oil*) dan Inti Sawit dengan kapasitas design 60 Ton/jam. PKS SRO beroperasi terus menerus selama 24 jam setiap hari dengan sistem dua shift dimana masing – masing shift memiliki 12 jam kerja. Untuk pasokan bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) berasal dari kebun inti dan pihak ketiga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

### 4.2.1 Visi PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V

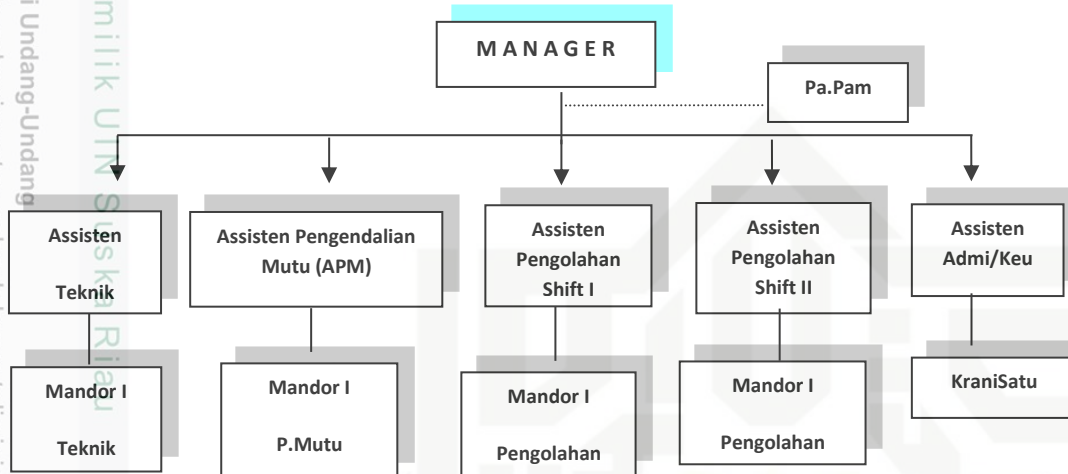
PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V menetapkan visi perusahaan yaitu: “Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

### 4.2.2 Misi PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V

1. Mengelola Agro Industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan Produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Menciptakan keunggulan kompetitif dibidang sumber daya manusia melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek terbaik dan sistem manajemen sumber daya manusia terkini guna meningkat akan kompetensi inti perusahaan.

### 4.3 Struktur Organisasi PKS Sei Rokan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PKS Sei Rokan



Sumber: Profil PKS 2022

### 4.4 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bagian

Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung didalam organisasi PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu yaitu:

#### 1. Manajer

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

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodik setiap bulan.

- b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil. Realibilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.
- c. Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan PAO dengan bagian yang terkait.
- d. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

## 2. Asisten Teknik

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

- a. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja karyawan teknik pabrik mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja periodik triwulan untuk hari oleh yang telah ditentukan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara perodik/triwulan sesuai dengan anggran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.
- c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Pelaksanaan pemeliharaan teknik
  - Kondisi peralatan pabrik
  - Inventaris peralatan pabrik yang aktif dan non aktif
  - Motoring terhadap kejadian/kerusakan instalasi pabrik guna merencanakan ke arah kesempurnaan.
  - Realisasi biaya pemeliharaan pabrik.
- d. Menjalin kerja sama dengan bagian pengolahan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik.
  - e. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

#### 3. Asisten Pengolahan

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten inti sawit adalah sebagai berikut:

- a. Berkoordinasi dengan asisten teknik dan asisten pengendalian mutu mengenai pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses di dalam hal penyediaan bahan baku boiler dan menjaga kadar air, oil losis diampas press.
- c. Melaksanakan dan mengawasi kelansaran operasional pabrik.

#### 4. Kepala tata usaha/Asisten umum

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala tata usaha/asisten umum adalah sebagai berikut:

- a. Manangani bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan.
- d. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.
- e. Mengkoordinir pembuatan DPU gaji kecil dan besar setiap bulan.
- f. Menerima droping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana kebagian masing-masing.
- g. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keamanan.
- h. Memberikan bimbingan kepada personil yang berada dibawahnya.

#### 5. Asisten pengendalian mutu

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur pekerjaan analisa.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan analisa dilaboratorium.
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan penerimaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.
- d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang pengolahan serta sesudah diolah siap ekspor.
- e. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

#### 6. Perwira Pengaman (Pa.Pam)

Adapun tugas dan tanggung jawab perwira pengaman 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Menyusun jadwal kerja dan satuan pengamanan bersama-sama dengan asisten umum.
- b. Mengawasi orang-orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan.
- c. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan kepada asisten umum tentang peristiwa yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditetapkan.

#### 7. Mandor

Sesuai dengan fungsinya sebagai mandor, maka tugas dan tanggung jawab mandor didalam perusahaan ini adalah membantu asisten untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan yang telah digariskan oleh asisten kepadanya.

Untuk itu secara rinci tugas mandor dalam perusahaan ini adalah:

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dilapangan agar dapat berjalan dengan lancar.
- b. Melakukan tindakan perbaikan terhadap semua pekerja karyawan lapangan yang dinilai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh asisten.
- c. Memberikan laporan kepada asisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada tiap waktu tertentu.
- d. Memberikan teguran dan nasehat kepada setiap karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan.
- e. Memberikan/menyampaikan setiap informasi yang dating dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas.

f. Mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang berada dibawah pengawasannya kepada asisten.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Koefisien regresi variabel *work overload* sebesar 0,444 menyatakan bahwa jika *work overload* mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,444. Diketahui  $t_{hitung} (3,997) > t_{tabel} (1,994)$  dan  $sig. (0,000) < (0,05)$ . Artinya *work overload* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,389 menjelaskan bahwa stres kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,389. diketahui  $t_{hitung} (3,549) > t_{tabel} (1,994)$  dan  $Sig. (0,001) < (0,05)$ . Artinya stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.
3. Secara simultan diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 120.945 dengan signifikan 0,000 dan jumlah  $F_{tabel}$  statistik sebesar 3,13. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $(120.945) > F_{tabel} (3,13)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan *work overload*, stres kerja memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu.

4. Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,882 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap dependen. Nilai R square sebesar 0,778 atau 77,8% menunjukkan bahwa pengaruh *work overload* dan stres kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 77,8%, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.
5. *Work overload* dan stres kerja dalam penelitian ini hasilnya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dimana *work overload* dan stres kerja tinggi tetapi tingkat produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Hal ini terjadi karena apabila karyawan dapat mencapai hasil yang lebih dari target perusahaan akan mendapat premi (upah kerja tambahan).

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:

1. Bagi perusahaan hasil penelitian ini di harapkan untuk dapat membantu perusahaan untuk tetap memperhatikan *work overload* (beban kerja berlebih) serta stres kerja karyawan, karena hal ini merupakan salah satu aspek untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar mencapai target perusahaan.

2. Perusahaan bisa melakukan Family Gathering atau kegiatan lainnya dalam upaya untuk mengurangi stres kerja yang dialami karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan obyek yang berbeda agar dapat melihat hasil perbedaan dengan penelitian yang dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Dr. Kasmir, S.E., M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hartono Jessie Steven & Arif Partono Prasetio. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks: Universitas Telkom Bandung*. Vol. 5 No.1 Januari 2020, Hal 77-88.
- Rocky P Rindorindo, Sri Murni, & Irvan Trang. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi*. Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal 5953-5962.
- Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lngkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi: STIE Dharmaputra Semarang*. No 45/ th.XXV/ Oktober 2018.
- Yulia Ahmad, Bernhard Tewel, & Rita N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi*. Vol.7 NO.3 Juli 2019, Hal 2811-2820.
- Said Kahlil Gibran & Irma Suryani. 2019. Pengaruh *Work Overload* dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan *Account Officer* PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi: Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala*. Vol 10 (1) (2019): 22-35.
- Diana Damayanti, Santi Rimadias, Marissa Grace Haque et al. 2021. Peran *Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance* (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan: Vol. 7, No. 3, Juni 2021*.
- Rina Indra Iswari, Ari Pradhanawati. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis: Vol 7, No. 2, September 2018*.
- Eri Susan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Vol. 9, No. 2 (2019)*.
- Amelia Eka Safitri, Alini Gilang. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Vol. 3, No. 2, September 2019*.
- Wandy Zulkarnaen, Abin Suarsa, Rachmat Kusmana. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*: Vol. 2, No. 3, September-Desember 2018.

Hendrayani. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Riau Palet Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Sekolah Tinggi Ekonomi: Vol. 12, No. 4, 27 Desember 2021.

Martina Trisnawaty, Parwoto. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT. JS Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Universitas Mercu Buana Jakarta: Vol 22, No. 2, Desember 2020.

Encep Saefullah, Listiawati, Asti Nur Amalia. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia. *Akademika STIE Bina Bangsa Banten*: Vol. 15, No. 2, Agustus 2017.

Fx. Pudjo Wibowo, Georgius Listen. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Media Bernas Jogja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Buddhi Dharma Banten: Vol. 17, No. 1, 2019.

Jonathan G. Suoth, David P.E. Saerang, Johan R.Tumiwa. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Efektifitas Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Kombos Manado. *Jurnal EMBA*, Universitas Sam Ratulangi Manado: Vol. 6, No. 3, Juli 2018.

Fina Afriana, Siti Muntahanah, Harsuti, et al. 2022. Pengaruh Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sarana Karya Gasindo Kalibogor Banyumas. *Call for Paper and National Conference 2022*, Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto.

Kintan Benvia Cherny, Dwi Kartikasari. 2017. Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Manajemen Bisnis*, Politeknik Negeri Batam: Vol. 5, No. 1, Juli 2017.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV Alfabeta.

Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi. 2018. *Stres Kerja*. Cetakan ke-1. Semarang: Semarang University Press.

Nadia Antonita Christy, Sholihati Amalia. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Politeknik Negeri Bandung: Vol. 3, No. 2, Agustus 2017.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Bapak-bapak yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu”** pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan di Bagian Pengolahan PKS Sei Rokan. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan berharap Bapak dapat mengisi jawaban secara objektif, serta jawaban yang diberikan akan dirahasiakan. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**NANDA DIAH GALITA NASUTION**

NIM. 11970123745

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

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

Berikan tanda centang () pada kotak yang telah disediakan.

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur :  Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-Laki
4. Lama Bekerja :  1-2 Tahun  > 3 Tahun  
 5 Tahun  > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA  D3  
 S1

### B. PETUNJUK PENGISISAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup Setuju (CS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.
5. Terima kasih atas partisipasinya.

## 1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan saya tepat pada waktunya.					
2.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya.					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain atau karyawan lain dalam berbagai tugas .					
4.	Sebelum melaksanakan pekerjaan saya terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan.					
5.	Saya selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan saya.					
6.	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha untuk mencapai target.					
7.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya sangatlah memperhatikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan.					
8.	Saya sangatlah memperhatikan mutu dari pekerjaan yang saya hasilkan.					
9.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja					
10.	Saya mengutamakan prinsip efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang digunakan.					

## 2. Variabel *Work Overload* (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa beban kerja yang saya terima terlalu berat.					
2.	Saya merasa target kerja yang harus dicapai terlalu tinggi.					
3.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
4.	Saya sering diberikan pekerjaan yang sifatnya dadakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat.					
5.	Saya merasa jumlah jam kerja saya terlalu banyak.					
6.	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
7.	Saya diharuskan mengambil keputusan yang tepat dalam waktu yang singkat.					
8.	Saya merasa pekerjaan saya terlalu beresiko.					
9.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat saat rekan kerja saya tidak masuk.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



**3. Variabel Stres Kerja (X2)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak selalu mencapai target-target kerja yang sudah di tentukan.					
2.	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.					
3.	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang daya terima.					
4.	Saya dituntut untuk bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja saya					
6.	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam memaksimalkan hasil kerja.					
7.	Saya menangani beban kerja yang diluar bagian saya.					
8.	Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan.					
9.	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahan.					
10.	Pimpinan lebih mengutamakan Kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.					

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



**Lampiran 2: Tabulasi**

NO	Produktivitas kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
2	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	41
3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
6	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	40
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
10	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
12	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
13	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
15	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	43
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
17	3	5	4	5	4	4	5	5	3	3	41
18	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	35
19	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41
20	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	2	4	5	4	3	3	5	4	38
23	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	44
24	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
25	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
28	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
29	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	43
30	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	42
31	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
32	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	42
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
34	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
35	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23
36	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
37	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	45
38	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	41
39	2	3	4	2	4	5	4	5	4	4	37

2. Dilarang mengutip 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.





40	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	43
41	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
42	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
44	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
45	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
47	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
48	4	3	2	2	4	5	5	4	4	4	37
49	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	41
50	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
51	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
53	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
54	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
55	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	24
56	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
58	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
59	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	38
60	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26
61	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	41
62	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
63	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
64	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	42
65	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42
66	2	3	5	4	5	2	5	4	5	4	39
67	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	43
68	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	43
69	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	24
70	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	44
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
72	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	42

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.



NO	Work overload (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	40
6	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	41
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	42
9	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
12	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	24
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
14	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	40
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	24
19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
20	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	40
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
26	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
27	3	4	4	5	5	5	2	4	5	4	41
28	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	43
29	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
32	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	43
33	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	43
34	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
35	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
37	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
38	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	42
39	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	39
40	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41
41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46

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.

Dikarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengindahkan hak atau menyebarkan sumber:

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



42	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
43	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
44	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
45	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
46	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
47	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
48	4	5	5	4	5	4	5	5	3	2	42
49	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	40
50	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	41
51	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
52	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	40
53	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
54	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
55	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
56	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
57	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
58	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
59	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
60	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25
61	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
62	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
63	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
64	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
65	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
66	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
67	2	2	2	2	5	5	4	5	4	4	35
68	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
69	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
70	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48

1. Dikarang rangkai sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mendapatkan izin dari penyebarnya sumber:

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



NO	Stress Kerja (X2)										Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	41
6	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	42
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	41
9	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	42
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	26
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
12	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
14	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	40
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
18	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
20	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	38
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
24	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
25	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
27	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	44
28	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
29	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	45
30	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
33	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
34	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
35	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
37	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
38	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	40
39	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40
40	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42

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

7. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacuhkannya dan menyalin sumber.



41	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	45
42	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
43	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
44	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
45	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
46	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	42
47	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
48	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	45
49	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
50	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
51	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
52	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	39
53	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
54	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
55	3	3	2	2	3	2	5	4	4	2	30
56	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
58	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
59	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	38
60	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	24
61	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
62	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	40
63	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
64	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
67	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
68	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	42
69	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23
70	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41
71	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	40
72	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengindahkan cara menyebarkan sumber:

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



Lampiran 3: Uji Statistik

Uji Validitas

Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Produktivitas Kerja(Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.722**	.282*	.519**	.421**	.452**	.376**	.433**	.412**	.393**	.720**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,016	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	.722**	1	.418**	.503**	.427**	.412**	.437**	.607**	.406**	.345**	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.3	Pearson Correlation	.282*	.418**	1	.526**	.421**	.311**	.398**	.592**	.365**	.407**	.667**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,000		0,000	0,000	0,008	0,001	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	.519**	.503**	.526**	1	.461**	.248*	.405**	.449**	.391**	.431**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,035	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	.421**	.427**	.421**	.461**	1	.439**	.448**	.515**	.650**	.540**	.750**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.6	Pearson Correlation	.452**	.412**	.311**	.248*	.439**	1	.412**	.542**	.315**	.362**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,008	0,035	0,000		0,000	0,000	0,007	0,002	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.7	Pearson Correlation	.376**	.437**	.398**	.405**	.448**	.412**	1	.545**	.325**	0,205	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,005	0,085	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.8	Pearson Correlation	.433**	.607**	.592**	.449**	.515**	.542**	.545**	1	.454**	.433**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.9	Pearson Correlation	.412**	.406**	.365**	.391**	.650**	.315**	.325**	.454**	1	.687**	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,007	0,005	0,000		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y.10	Pearson Correlation	.393**	.345**	.407**	.431**	.540**	.362**	0,205	.433**	.687**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002	0,085	0,000	0,000		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Produktivitas Kerja(Y)	Pearson Correlation	.720**	.755**	.667**	.706**	.750**	.627**	.647**	.787**	.709**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

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.



Work Overload (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Word Overload (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.829 <sup>*</sup>	.715 <sup>*</sup>	.605 <sup>*</sup>	.524 <sup>*</sup>	.559 <sup>*</sup>	.447 <sup>*</sup>	.469 <sup>*</sup>	.422 <sup>*</sup>	.373 <sup>**</sup>	.804 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,001	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	.829 <sup>*</sup>	1	.746 <sup>*</sup>	.600 <sup>*</sup>	.514 <sup>*</sup>	.574 <sup>*</sup>	.493 <sup>*</sup>	.553 <sup>*</sup>	.466 <sup>*</sup>	.364 <sup>**</sup>	.828 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,002	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	.715 <sup>*</sup>	.746 <sup>*</sup>	1	.706 <sup>*</sup>	.480 <sup>*</sup>	.490 <sup>*</sup>	.480 <sup>*</sup>	.528 <sup>*</sup>	.354 <sup>*</sup>	.411 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,002	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	.605 <sup>*</sup>	.600 <sup>*</sup>	.706 <sup>*</sup>	1	.575 <sup>*</sup>	.580 <sup>*</sup>	.419 <sup>*</sup>	.469 <sup>*</sup>	.449 <sup>*</sup>	.397 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,001	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	.524 <sup>*</sup>	.514 <sup>*</sup>	.480 <sup>*</sup>	.575 <sup>*</sup>	1	.671 <sup>*</sup>	.478 <sup>*</sup>	.435 <sup>*</sup>	.427 <sup>*</sup>	.401 <sup>**</sup>	.736 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	.559 <sup>*</sup>	.574 <sup>*</sup>	.490 <sup>*</sup>	.580 <sup>*</sup>	.671 <sup>*</sup>	1	.453 <sup>*</sup>	.545 <sup>*</sup>	.489 <sup>*</sup>	.447 <sup>**</sup>	.776 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	.447 <sup>*</sup>	.493 <sup>*</sup>	.480 <sup>*</sup>	.419 <sup>*</sup>	.478 <sup>*</sup>	.453 <sup>*</sup>	1	.479 <sup>*</sup>	.327 <sup>*</sup>	.311 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,005	0,008	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	.469 <sup>*</sup>	.553 <sup>*</sup>	.528 <sup>*</sup>	.469 <sup>*</sup>	.435 <sup>*</sup>	.545 <sup>*</sup>	.479 <sup>*</sup>	1	.576 <sup>*</sup>	.451 <sup>**</sup>	.737 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.9	Pearson Correlation	.422 <sup>*</sup>	.466 <sup>*</sup>	.354 <sup>*</sup>	.449 <sup>*</sup>	.427 <sup>*</sup>	.489 <sup>*</sup>	.327 <sup>*</sup>	.576 <sup>*</sup>	1	.531 <sup>**</sup>	.675 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,002	0,00	0,00	0,00	0,005	0,00		0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.10	Pearson Correlation	.373 <sup>*</sup>	.364 <sup>*</sup>	.411 <sup>*</sup>	.397 <sup>**</sup>	.401 <sup>**</sup>	.447 <sup>*</sup>	.311 <sup>**</sup>	.451 <sup>*</sup>	.531 <sup>*</sup>	1	.635 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,00	0,001	0,00	0,00	0,008	0,00	0,00		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Word Overload (X1)	Pearson Correlation	.804 <sup>**</sup>	.828 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>	.736 <sup>**</sup>	.776 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>	.737 <sup>**</sup>	.675 <sup>**</sup>	.635 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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



### Stres Kerja (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Stres Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.802**	.686**	.620**	.592**	.618**	.506**	.539**	.428**	.660**	.837**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.802**	1	.723**	.578**	.625**	.629**	.597**	.543**	.384**	.570**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	.686**	.723**	1	.679**	.582**	.592**	.457**	.471**	.311**	.591**	.788**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.620**	.578**	.679**	1	.677**	.652**	.315**	.441**	.321**	.706**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,007	0,000	0,006	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.592**	.625**	.582**	.677**	1	.715**	.378**	.394**	.401**	.532**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.618**	.629**	.592**	.652**	.715**	1	.529**	.552**	.549**	.606**	.845**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	.506**	.597**	.457**	.315**	.378**	.529**	1	.591**	.530**	.437**	.697**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,007	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	.539**	.543**	.471**	.441**	.394**	.552**	.591**	1	.533**	.359**	.711**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,002	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.9	Pearson Correlation	.428**	.384**	.311**	.321**	.401**	.549**	.530**	.533**	1	.380**	.645**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,008	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.10	Pearson Correlation	.660**	.570**	.591**	.706**	.532**	.606**	.437**	.359**	.380**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001		0,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	.837**	.833**	.788**	.778**	.768**	.845**	.697**	.711**	.645**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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





**Uji Reliabilitas**

**Produktivitas Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

**Work Overload**

**Reliability Statistics**

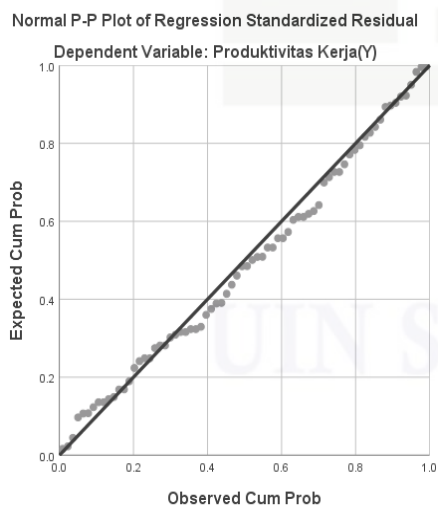
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

**Stres Kerja**

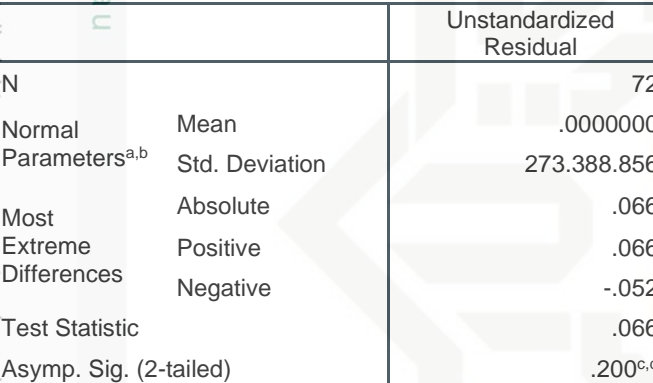
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

**Uji Normalitas**



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



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	273.388.856
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.052
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Overload (X1)	.222	4.512
	Stres Kerja (X2)	.222	4.512

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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



### Uji Heterokedastisitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

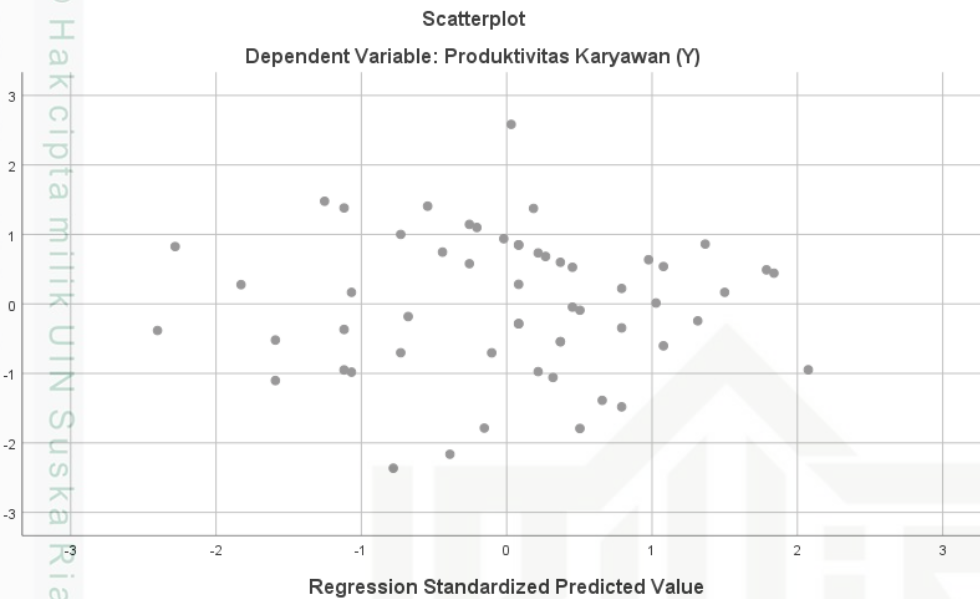
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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



### Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.793	2.223		3.055	.003
	Work Overload (X1)	.444	.111	.482	3.997	.000
	Stres Kerja (X2)	.389	.110	.428	3.549	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

### Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.793	2.223		3.055	.003		
	Work Overload (X1)	.444	.111	.482	3.997	.000	.222	4.512
	Stres Kerja (X2)	.389	.110	.428	3.549	.001	.222	4.512

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)



**Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.860.322	2	930.161	120.945	.000 <sup>b</sup>
	Residual	530.664	69	7.691		
	Total	2.390.986	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Overload (X1)

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.778	.772	2.773

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Work Overload (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

**Lampiran 4: Tabel T Statistik**

**Tabel Nilai t**

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

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



Lampiran 5: Tabel F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

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



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-0853/Un.04/F. VII.I/PP.00.9/1/2023 Pekanbaru, 24 Januari 2023 M  
Sifat : Biasa 2 Rajab 1444 H  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
Yth. **Zulhaida, 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 :

N a m a : Nanda Diah Galita Nasution  
NIM : 11970123745  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

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 Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu**". 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.

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

Diindungi Undang-Undang

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau



## SURAT KETERANGAN

NOMOR: U-5.PSRO/SKT/25 /II/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PKS Sei Rokan PTPN V menerangkan bahwa:

Nama	: <b>Nanda Diah Galita Nasution</b>
NIM	: 11970123745
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VII ( Tujuh )

Dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau atas nama tersebut diatas telah menyelesaikan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima Kasih

PKS Sei Rokan, 24 Februari 2023



**Andri. ST. MM**

***Akhlah-Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif***

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



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2555/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 29 Maret 2023 M  
7 Ramadhan 1444 H

Kepada  
Yth. Manajer PKS Sei Rokan  
PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu  
Di Tempat

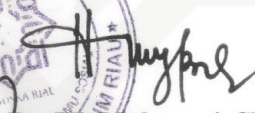
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nanda Diah Galita Nasution  
NIM. : 11970123745  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan  
  
Dr. H. Mahyarni, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



## BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap **Nanda Diah Galita Nasution**, lahir di Pagaran Tapah pada 14 Mei 2001. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda Sarkawi Nasution dan ibunda Sujarsih. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dimulai pada tahun 2007 di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 006 Ujungbatu dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTsN 2 Rokan Hulu dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Ujungbatu dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PKS Sei Rokan PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Rokan Hulu”**. Pada tanggal 16 Desember 2022 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Pada tanggal 11 Mei 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi.

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