

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILL  
KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**WIDIYA YULIANTARI**

**NIM. 11970123859**



**UIN SUSKA RIAU**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUHSTRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILL  
KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR**

**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**

**WIDIYA YULIANTARI**

**NIM. 11970123859**



**UIN SUSKA RIAU**

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

**2023**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : WIDIYA YULIANTARI  
 NIM : 11970123859  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILL KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

SEHANI SE., M.M  
 NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., M.M  
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., M.M  
 NIP. 19670725 200003 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Widiya Yuliantari  
 NIM : 11970123859  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar  
 Tanggal Ujian : 12 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua  
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Sekretaris  
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I  
 Nurlasera, SE, M.Si

Penguji II  
 Endrianto Ustha, ST, MM





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Widiya Juliantari  
 NIM : 11970123 859  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kijang Makmur, 19 November 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen SI

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

"Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Milli Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar"

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, 10 Juli 2023.  
 membuat pernyataan



WIDIYA JULIANTARI  
 NIM : 11970123 859

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

## ABSTRAK

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILLKECAMATAN TAPUNG HILIRKABUPATEN KAMPAR**

**WIDIYA YULIANTARI**  
**NIM. 11970123859**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner kepada 125 karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Serta data sekunder yang diperoleh dari data literatur serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Nilai adjusted R sebesar 0,614 atau 61,4% berarti stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

***Kata Kunci*** : Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**ABSTRACT**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILL, TAPUNG HILIR DISTRICT, KAMPAR REGENCY***

**WIDIYA YULIANTARI**  
**NIM. 11970123859**

*This research was conducted at PT. BuanaWiralestari Mas Kijang Mill, TapungHilir District, Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and compensation on employee performance, either partially or simultaneously. The sample in this study was 125 people using a saturated sampling technique (census). The data collection method in this study uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires to 125 employees of PT. BuanaWiralestari Mas Kijang Mill, TapungHilir District, Kampar Regency. As well as secondary data obtained from literature data and journals related to this research. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that simultaneously work stress and compensation have aeffect on employee performance at PT. BuanaWiralestari Mas Kijang Mill, TapungHilir District, Kampar Regency. The adjusted R value of 0,614 or 61,4% means that work stress and compensation have a effect on employee performance at PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, TapungHilir District, Kampar Regency, while the rest 38,6% is influenced by other variables not observed in this study.*

**Keywords: Job Stress, Compensation, Performance**





## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.*

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat, dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Ariadi, Ibunda Nurwatidan Adik Amri Al Asy'Ari yang telah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi serta do'a dalam penyelesaian skripsi ini

Suksesnya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Kaprodi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Saipul Al Sukri, M.Si selaku Penasihat Akademik (PA) yang sangat membantu dan membimbing penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Ibu Sehani, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing dengan penuh



kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen H, Manajemen Sumber Daya Manusia C, Tim KKN Kandis Kota terima kasih atas do'a, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan ini bisa terjalin seterusnya.
9. Sahabat seperjuangan tercinta Rini Fauziah Andriani, S.Ak., Widya Amelia Putri, S.E., Mirna Wirda Yanti, S.Pd atas segala dukungan, motivasi, do'a serta tawa dan canda selama penyusunan skripsi ini.
10. Kekasih tersayang, mas Anggra Eja Dirgantara yang selalu memberikan support, motivasi, perhatian dan kasih sayang kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu perstau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

*Wassalamu 'alaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.*

Penulis

**Widiya Yuliantari**

**NIM. 11970123859**

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kinerja .....	11
2.3 Stres Kerja .....	17
2.4 Kompensasi.....	17
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	26
2.6 Pandangan Islam .....	28
2.7 Penelitian Terdahulu .....	30
2.8 Kerangka Pemikiran.....	33
2.9 Konsep Operasional .....	35
2.10 Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5 Metode Analisis Data .....	42
3.6 Uji Kualitas Data.....	43
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8 Uji Regresi Linear Berganda .....	47
3.9 Uji Hipotesis .....	48





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Gambaran Umum Perusahaan .....	51
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.3 Struktur Organisasi.....	52
4.4 Keterkaitan Antar Departmen.....	53
4.5 Tanggung Jawab Tiap Departmen .....	54
4.6 Tugas Staff di Pabrik.....	53

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	65
5.3 Uji Kualitas Data.....	72
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
5.5 Regresi Linear Berganda .....	80
5.6 Uji Hipotesis .....	82
5.7 Pembahasan .....	86

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	90

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan U Terbalik Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan ..	26
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	79



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

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. (Hasibuan, 2016).

Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan berhasil atau tidaknya adalah sumber daya manusia.

Pada hakikatnya sumber daya manusia di perusahaan merupakan penentu dalam perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan. (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam artian perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada di organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Sateislamic University of Sltara Syarif Kasim Riau



tugasnya dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2013)** mengatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill yang terletak di Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. Aktivitas perusahaan PT Buana Wiralestari Mas Kijang Mill adalah mengolah Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*) dan inti sawit (Kernel). Buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill berasal dari panen buah yang berasal dari lahan perkebunan milik perusahaan sendiri dan buah sawit yang berasal dari lahan perkebunan diluar milik perusahaan. Proses pengolahan kelapa sawit diperusahaan ini berlangsung secara terus-menerus dengan cara bekerja secara bergiliran (*shift work*) pada karyawannya.

Adapun tabel 1.1 yaitu data penilaian kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill dalam lima tahun terakhir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja					
		Baik 75-84		Sedang 65-75		Kurang 50-65	
		Baik	%	Sedang	%	Kurang	%
2018	129	27	20,9%	33	25,5%	69	53,4%
2019	128	21	16,4%	36	28,1%	71	55,4%
2020	126	32	25,3%	45	35,7%	49	38,8%
2021	124	41	33%	34	27,4%	49	39,5%
2022	125	35	28%	33	26,4%	57	45,6%

*Sumber Data : PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, 2022*

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya terdapat penurunan kinerja pada karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill. PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu nilai 75-84 masuk kriteria baik, nilai 65-74 masuk kriteria sedang, nilai 50-64 masuk kriteria kurang, <50 masuk kriteria sangat kurang. Secara keseluruhan semua karyawan pada tahun 2018-2022 silih berganti masuk kedalam beberapa kriteria baik, sedang, dan kurang. Penilaian ini dilandasi dari beberapa aspek seperti kedisiplinan, kerjasama dan kompetensi. Terlihat persentase kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill masih memiliki kinerja yang kurang. Tahun 2018 penilaian kinerja yang kurang sebesar 53,4%, selanjutnya pada tahun 2019 naik menjadi 55,4%, pada tahun 2020 turun sebesar 38,9%, lalu pada tahun 2021 naik menjadi 39,5%, dan pada tahun 2022 naik menjadi 45,6%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan tidak selesai tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang sering keluar masuk saat jam kerja sehingga menghambat pekerjaan lain.

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





Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tentang sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Menurut **Mangkunegara (2013)**, stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi individu yang tidak seimbang antara fisik dan psikis, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dalam melakukan kegiatan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan KTU (Kepala Tata Usaha). PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill memiliki permasalahan dalam manajemen stres kerja yaitu seperti hubungan kerja yang kurang baik antar rekan kerja dan pimpinan. Hal ini menyebabkan adanya beberapa karyawan yang mengundurkan diri (*resign*). Hal itu bisa dilihat pada tabel data *Turnover* karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Tahun 2018-2022.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *Turnover* Karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
			Masuk	Keluar		
1.	2018	133	1	5	129	3,87%
2.	2019	129	2	3	128	2,34%
3.	2020	128	2	4	126	3,17%
4.	2021	126	2	4	124	3,22%
5.	2022	124	3	2	125	1,6%

*Sumber Data : PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, 2022*

Pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat tingkat *turn over* karyawan pada tahun 2018 sebesar 3,87%, pada tahun 2019 sebesar 2,34%, pada tahun 2020 sebesar 3,17%, pada tahun 2021 sebesar 3,22%, dan pada tahun 2022 sebesar 1,6%.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (**Handoko, 2012**). Sedangkan Menurut **Edison (2016)** kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi lapangan terdapat permasalahan penurunan pendapatan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill dikarenakan adanya *Replanting*. Hal tersebut membuat produksi terhambat dan berdampak pada perusahaan serta kompensasi dan bonus karyawan.

*Replanting* adalah salah satu upaya untuk mempertahankan produksi kelapa sawit di Indonesia. Peremajaan tanaman (*Replanting*) dilakukan agar hasil produksi kebun sawit tidak menurun secara drastis. Pada tahap ini diperlukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3.000.000 – Rp. 6.000.000, lalu pada tahun 2021 dan 2022 sama-sama menurun yaitu sebesar Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000.

Berdasarkan latar belakang dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar** “

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar?





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

- a. Bagi Penulis  
Untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Bagi Perusahaan  
Bagi PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan menganalisis dari aspek sumber daya manusia.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## c. Bagi Universitas

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penulisan-penulisan berikutnya khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan skripsi ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

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

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

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

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang dibahas.

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, visi, dan misi serta struktur dan uraian pada perusahaan.

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

Bab ini berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah penelitian.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara (2017)** Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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

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

#### 2.2 Kinerja

##### 2.2.1 Pengertian Kinerja

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Mangkunegara** dalam **Bintoro dan Daryanto (2017)** kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut **Sinambela dan Sarton (2019)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Handoko (2014)** yaitu :

#### 1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

#### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

### 4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

### 5. Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

### 6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

#### 2.2.3 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut **Robbins** dalam **Bintoro dan Daryanto (2017)** mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, diantaranya :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

### 1. Kualitas

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

### 2. Kuantitas

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

### 3. Ketepatan waktu

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

### 4. Efektivitas

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

### 5. Kemandirian

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

## 2.3 Stres Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut **Sinambela (2017)** mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini



tampak dari tampilan diri, diantaranya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

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

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

### 2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

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

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

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





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut **Hasibuan (2014)** mengemukakan bahwa indikator-indikator stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat memengaruhi pola pikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan, seperti :

1. Beban Kerja

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

2. Sikap Pemimpin

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

3. Waktu Kerja

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

4. Konflik

Konflik, diukur dari persepsi karyawan antara karyawan dengan pemimpin.

5. Komunikasi

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

6. Otoritas Kerja

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.4 Kompensasi

### 2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut **Rivai, dkk (2018)** kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut **Hasibuan (2017)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

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

### 2.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut **Kasmir (2019)** secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

## 3. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

## 4. Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik. Pada akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaannya.

#### 6. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan. Pada akhirnya terjadi *turnover*, maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Nah untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru.

#### 7. Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 8. Menghindari konflik

Artinya kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

### 2.4.3 Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut **Kasmir (2019)** banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi sebagai berikut ini :

a. Loyalitas Karyawan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

b. Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

c. Motivasi Kerja Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus 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.

## d. Semangat Kerja Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat.

## e. Kinerja Karyawan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

## f. Konflik Kerja Dapat Dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak.

## g. Memberikan Rasa Aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

## h. Memberikan Rasa Kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

i. Proses Kegiatan Perusahaan Berjalan Lancar

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

#### 2.4.4 Jenis-jenis Pemberian Kompensasi

Menurut **Kasmir (2019)** dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu :

##### 1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodic (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

a. Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya.

b. Upah

Kemudian upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus.

#### d. Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

#### e. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

## 2. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari :

- a. Tunjangan kesehatan
- b. Tunjangan anak/istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan kelangkaan
- g. Tunjangan kemahalan
- h. Tunjangan pendidikan
- i. Tunjangan liburan
- j. Tunjangan hari tua
- k. Tunjangan hari raya
- l. Serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

#### 2.4.5 Pengaruh Kompensasi

Menurut **Kasmir (2019)** berikut ini beberapa variabel yang memengaruhi hubungan dan pengaruh terhadap kompensasi atau sebaliknya yakni terhadap :

- a. Motivasi kerja
- b. Semangat kerja
- c. Jenjang karir
- d. Komitmen
- e. Kepuasan kerja
- f. Kinerja
- g. Loyalitas
- h. Turn over karyawan
- i. Kualitas kerja
- j. Efisiensi biaya

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

#### 2.4.6 Indikator Kompensasi

Menurut **Hasibuan (2012)** mengemukakan secara umum ada 4 indikator kompensasi, yaitu :

##### 1. Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi financial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

##### 2. Insentif

Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

##### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

##### 4. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non financial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

#### 2.4.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh atau serikat pekerja

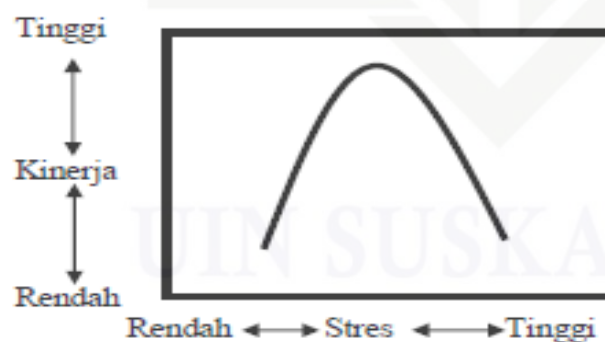
## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins** dalam **Kartikasari dan Harini (2015)** mengatakan bahwa stress kerja yang tidak teratasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan terbalik antara stress kerja dan kinerja karyawan. Dibawah ini hubungan stress kerja dan kinerja karyawan yang digambarkan dengan U terbalik.

Gambar 2.1

#### Hubungan U Terbalik Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan



Sumber : Dely Zulfariska (2021)







## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Stres Kerja

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

Padahal Allah SWT sudah memperingatkan dalam QS. Al-Baqarah Ayat 286 :

رَبَّنَا ۖ أَخْطَأْنَا أَوْ نَسِينَا ۖ إِنَّ تُوَاخِذُنَا لَا رَبَّنَا ۖ أَكْتَثَبْتُ مَا وَعَلَيْهَا كَسَبْتُ مَا لَهَا ۖ وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَفِّرُ لَا  
عَنَّا وَأَعْفُ ۖ بِهٖ لَنَا طَاقَةٌ لَا مَا تَحْمِلُنَا وَلَا رَبَّنَا ۖ قَبِلْنَا مِنَ الَّذِينَ عَلَى حَمَلَتِهِ كَمَا إِصْرًا عَلَيْنَا تَحْمِيلٌ وَلَا  
الْكَافِرِينَ الْقَوْمِ عَلَى فَانصُرْنَا مَوْلَانَا أَنْتَ ۖ وَأَرْحَمْنَا لَنَا وَأَعْفِرُ

Artinya : *Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS.*

### Al-Baqarah Ayat 286)

### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(pahala sebagai investasi akhirat). Hal ini dijelaskan dalam QS. At-Taubah Ayat 105 yaitu sebagai berikut :

كُنْتُمْ بِمَا فَعِيتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلَّ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (QS. At-Taubah Ayat 105)

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Didalam Al-Qur`an juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam QS. An-Nahl Ayat 97 :

كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ ۗ طَيِّبَةً حَيَاةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ يَعْمَلُونَ

Artinya: *”Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*(QS. An-Nahl Ayat 97)

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Pada tabel berikut akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu beserta hasilnya :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
1.	Helina Amriana (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru	Meraja Journal, Vol. 2, No. 1, Februari 2019	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan adalah pada lokasi penelitiannya yang dilakukan di Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.				
2.	Rini Chandra dan Dody Adriansyah (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa	Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Mei 2017	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja serta stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan yang penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari				

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

variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan beban kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.				
3.	I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra dan I Nyoman Sudharma (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Hotel Asna Agung Putra Bali	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.9, 2016	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan serta stress kerja secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan Karyawan Pada Hotel Asna Agung Putra Bali
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan iklim organisasi dan kepuasan kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di Hotel Asna Agung Putra Bali.				
4.	Mulia Sosiadi dan Ermansyah (2014)	Dampak Stres Kerja Terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia – Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau.	Jurnal El – Riasyah (JEL), Vol. 5, No. 1, 2014	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia – Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan disiplin kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia – Singapura Polresta Barelang Kepulauan Riau.				



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5	Tini Juartini (2021)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur	Jurnal Ekonomi dan Industri Vol. 22, No. 2, Mei-Agustus 2021	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan konflik kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.				
6.	Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiana, dan Sutopo (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo	Jurnal Manajemen Branchmark Vol. 3, Issue 3, 2017.	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stress kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang peneliti lakukan dapat dilihat pada variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan konflik kerja dan kepuasan kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo.				
7.	Muhammad Arifin (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan	Jurnal EduTech, Vol. 3, No. 2, September 2017	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

State Library of Sultan Syarif Kasim Riau

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik 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.

		Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)		(Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan kepuasan kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.				
8.	Any Isvadiari dan Lutfiatul Faudah (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri	Jurnal JIBEKA, Vol. 11, No. 1 Agustus 2017	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan disiplin kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di PG. Meritjean Kediri.				
9.	Juson Sebastian dan Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. QNB Indonesia	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2, 2020	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, signifikan dan tidak signifikan kerja terhadap kinerja karyawan PT. QNB Indonesia
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan lingkungan kerja sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya dilakukan di PT. QNB Indonesia.				

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

10. Hak cipta milik UIN Suska Riau	Parwoto (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta	Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17, No. 2, Juni 2017	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dan lokasi penelitiannya. Yang mana variabelnya menggunakan kepemimpinan sedangkan penulis tidak, serta lokasi penelitiannya yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Surakarta.				

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono (2019)**, kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

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

### 1. Variabel Bebas (*Independent*)

Stres Kerja (X1)

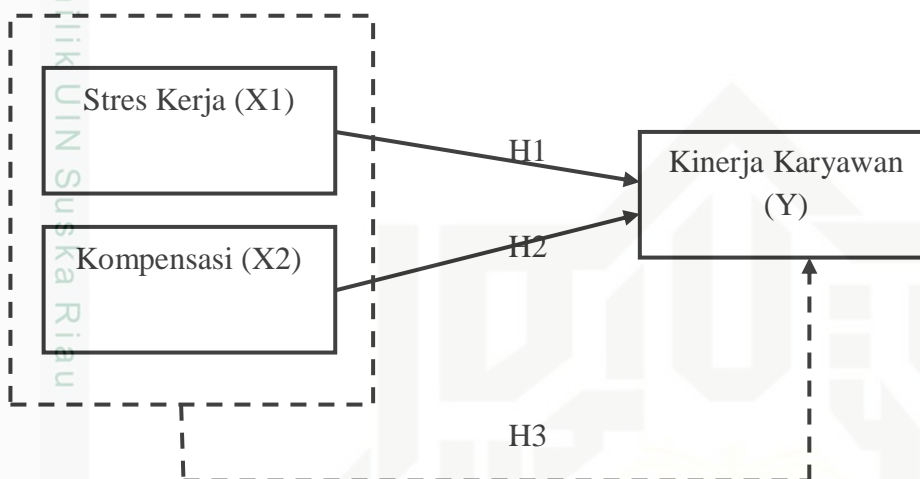
Kompensasi (X2)

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

## 2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Kinerja (Y)

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**



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

*Sumber : Winda Meriyani (2020)*

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial  
 - - - → : Pengaruh secara simultan

## 2.9 Konsep Operasional

**Tabel 2.2**

**Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara</b> dalam <b>Bintoro dan Daryanto (2017)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <b>Robbins</b> dalam <b>Bintoro dan Daryanto (2017)</b>	<i>Likert</i>



Stres Kerja(X1)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. <b>Hasibuan (2016)</b>	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Konflik 4. Komunikasi 5. Otoritas kerja <b>Hasibuan dalam Bunga Hidayah Payo (2019)</b>	<i>Likert</i>
Kompensasi(X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. <b>(Hasibuan, 2017)</b>	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas <b>(Hasibuan, 2012)</b>	<i>Likert</i>

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2013)**, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$H_1$  : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Didukung oleh Lady Al Qamariah Nasution (2019).

$H_2$  : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Didukung oleh Muhammad Arifin (Jurnal *EduTech*, Vol. 3, No. 2, September 2017).

H<sub>3</sub> : Diduga stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Didukung oleh Munawar Kader dan Wahyudin Rahman (Jurnal EMOR, Vol. 2, No. 1, Februari 2019).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 1. Data Kuantitatif

**Sugiyono (2017)** menjelaskan bahwa Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill.

##### 2. Data Kualitatif

Menurut **Sugiyono (2017)** metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau imterpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data

dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis. Adapun data kualitatif yang diperoleh dari PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir, seperti gambaran umum perusahaan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara dan penyebaran daftarangket (kuesioner). Pada penelitian ini data primer didapatkan langsung dengan wawancara kepada bapak atasan yang ada di PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Kijang Mill yaitu berupa data laporan statistik pengolahan kelapa sawit pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data sekunder yang diperoleh berupa data absensi kehadiran karyawan yang diperoleh dari karyawan bagian SDM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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





pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang secara keseluruhan berjumlah 125 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2013). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Menurut **Sugiyono (2016)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel seluruh jumlah karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 125 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Interview (wawancara)

Menurut **Wirawan (2020)** menyatakan bahwa wawancara adalah dialog antara interview (pewawancara) dengan interviewee (orang yang diwawancara) melalui media tertentu berupa : tatap muka langsung, telpin, dan melalui *teleconverence communication system*. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak pimpinan dan karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir yang ada hubungan dengan penelitian ini.

#### 2. Observasi

Menurut **Sugiyono (2020)** menyatakan bahwa observasi merupakan tehnik pengumpulan data dengan mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

### 3. Kuesioner

Kuesioner Menurut (Sugiyono, 2017) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini berasal dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner). Jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

#### 2. Skala Pengukuran 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.

Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut **Sugiyono (2017)** skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jadi, dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut :

No	Skala <i>Likert</i>	Bobot <i>Score</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Menurut **Sugiyono (2018)** menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument itu dianggap valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrument dianggap tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2018)** uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temyan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's Alpha* yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah

- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0,6 maka instrument yan diuji tersebut tidak reliabel

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, uji ini meliputi:



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2016)** uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat *Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan *Plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Adapun dasar untuk menguji normalitas, sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2016)** uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas atau tidak adalah :



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Jika nilai *Tolerance*  $>0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka variabel dinyatakan bebas Multikolinearitas.

b. Jika nilai *Tolerance*  $<0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka variabel dinyatakan ada Multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2016)** uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residul satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, seperti (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 4. Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model 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.

yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif

Jika angka D-W di antara -2 sampai +2, maka tidak ada autokorelasi

### 3.8 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut **Sugiyono (2018)** regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Stres Kerja), X2 (Kompensasi), dan Y (Kinerja Karyawan).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b (1,2) = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Kompensasi

e = Standar Error

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Menurut **Sugiyono (2014)** uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai sig < α 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Mengikuti fungsi t, dengan df= n-2

r = Koefisien Kolerasi

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$n$  = Jumlah sampel

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

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

## 2. Uji F (Simultan)

Menurut **Sugiyono (2014)** uji F bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

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

Keterangan :

- = F hitung
- $R^2$  = Koefisien korelasi ganda
- $k$  = Jumlah Variabel independen
- $n$  = Jumlah Sampel

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill terletak di Desa Kijang Makmur, Kecamatan Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill mulai pembangunan pabrik pada tahun 1995 oleh *Central Engineering Dept*, PT. SMART Corporation Jakarta dan mulai bulan September 1997 dengan kapasitas pabrik 60 Ton/Jam. PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Group- *Agribusiness and Food*, termasuk di PSM 5, Region Kampar.

Untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang sering disebut CPO (*Crude Palm Oil*) dan inti kelapa sawit yang sering disebut kernel, maka PKS Kijang Mill memerlukan bahan baku berupa TBS yang disuplai dari kebun inti, plasma, dan PK (pekarangan). PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill memiliki perkebunan yang menyuplai TBS. Terbagi dalam 3 kebun yaitu Ramabakti *Estate*, Rama-rama *Estate*, Kijang *Estate* (KJGM).

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi

“Menghasilkan produksi CPO dan kernel yang maksimal dan kualitas yang baik”

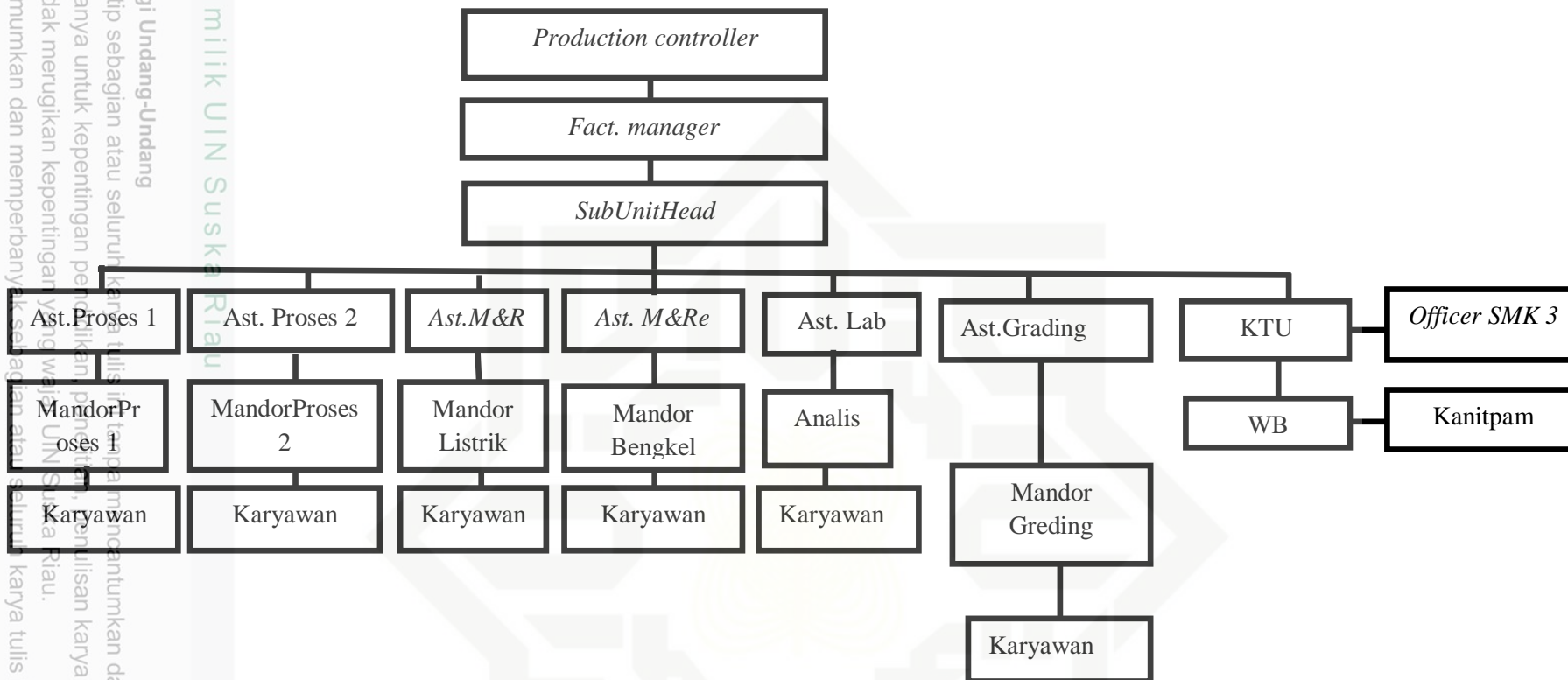
##### 2. Misi

“Melakukan pengolahan produksi dengan lancar”



### 4.3 Struktur Organisasi

#### STRUKTUR ORGANISASI PT. BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILL Smart tbk



Sumber : PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill, 2023

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic U



#### 4.4 Keterkaitan Antar Departmen

Setiap department yang ada disini saling berkoordinasi dalam menjalankan kegiatan yang ada di PKS. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung jika terdapat permasalahan antara department, sekaligus melaporkan masalah tersebut kepada atasan agar mendapat penyelesaian yang jelas. Dalam kesempatan lain juga disampaikan permasalahan-permasalahan antar department saat lingkaran pagi berlangsung.

#### 4.5 Tanggung Jawab Tiap Departmen

Adapun tanggung jawab department-department yang ada di PKS, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Departmen *Production Controller*

Department yang bertugas melakukan perencanaan dan pengendalian serangkaian proses produksi agar berlangsung sesuai rencana yang sudah ditentukan tanpa perlu melakukan pengendalian inventory perusahaan.

##### 2. Department Proses

Adapun tanggung jawab department Proses yaitu menangani operasional proses mulai dari buah masuk melalui *loading rump* sampai menjadi CPO dan Kernel sesuai dengan target yang ditentukan manajemen, mengusahakan pencapaian *throughput*, mengontrol *cost* produksi, disiplin karyawan dan kebersihan pabrik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun tanggung jawab department *maintenance* yaitu menjaga kondisi mesin-mesin (perawatan dan perbaikan mesin) dan *elektrik*, *control cost* dan disiplin karyawan.

### 4. Department Laboratorium

Adapun tanggung jawab department laboratorium yaitu menganalisa *oil losses* dan *kernel losses*, mutu CPO dan Kernel, *water treatment*, *operasional grading*, dan *compound* serta melakukan sortasi mutu TBS yang masuk ke PKS yang diambil secara *sampling*.

### 5. Departmen Administrasi

Adapun tugas dari department administrasi adalah mengolah data-data karyawan, mengatur keuangan termasuk gaji karyawan, pembukuan, personalia, absensi karyawan, tanggungan karyawan dan kegiatan lain yang berkaitan dengan masalah administrasi.

### 6. Departmen SMK3/RSPO

Adapung tanggung jawab dari department SMK3 adalah menangani masalah kebersihan pabrik, K3 Karyawan dan peraturan-peraturan pabrik.

## 4.6 Tugas Staff di Pabrik

Adapun staff yang ada diPKS beserta tugas pokoknya adalah sebagai berikut :



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. **Factory Manager (FM)**, yang bertugas sebagai penanggung jawab atas seluruh operasional pabrik dan memastikan *performance* pabrik tercapai sesuai standar. Sebagai pimpinan *Factory Manager* (FM) dan bawahannya adalah Askep, Asisten Pabrik dan Kepala Tata Usaha (KTU).
2. **Sub Unit Head**, menerima dan melakukan verifikasi berkas klaim dari Pusat, Cabang, Agen Utama, Accounting terkait pembebanan Klaim.
3. **Asisten Kepala (Askep)**, yang bertugas sebagai penanggung jawab atas operasional pengolahan dan *maintenance* pabrik. Sebagai pimpinan Asisten Kepala (Askep) adalah *Factory Manager* (FM) dan bawahannya adalah Asisten Proses, Asisten *Maintenance* dan Asisten Laboratorium.
4. **Kepala Tata Usaha (KTU)**, yang bertugas sebagai pananggung jawab atas seluruh kegiatan pencatatan dan pengalokasian seluruh administrasi keuangan di pabrik. Sebagai pimpinan KTU adalah Manager Pabrik dan bawahannya adalah Krani Kantor, Gudang, Satpam, Krani Timbangan.

#### Satpam

- a. Menerima dan mencata Surat Pengantar Buah dari TBS masyarakat.
- b. Mengatur antrian truk TBS masyarakat sesuai yan datang terlebih dahulu dan telah melengkapi persyaratan penimbangan TBS.
- c. Menertibkan proses penimbangan TBS.
- d. Mengatur dan menertibkan antrian truk yang akan masuk seperti truk janjang kosong, truk CPO, truk kernel dll.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### Krani Timbangan

- a. Merecord transaksi penerimaan TBS (Tandan Buah Segar) yang merupakan *Raw Material* PKS (Pabrik Kelapa Sawit)
- b. Merecord transaksi pengiriman Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel atau produksi lainnya.
- c. Merecord seluruh transaksi yang aktivitasnya melalui jembatan timbang, seperti penerimaan minyak solar, pupuk, cangkang, janjang kosong dan lainnya.

5. **Asisten Proses**, yang bertugas sebagai penanggung jawab atau operasional proses produksi sesuai dengann target yang ditetapkan, termasuk mengolah tenaga kerja proses. Sebagai pimpinannya adalah Askep atau Manager Pabrik dan bawahannya adalah Mandor Proses.

### *Man Power Departmen Proses*

*Man Power* merupakan salah satu penentu keberhasilan dari kegiatan pengolahan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Berikut *Man Power* di setiap stasiun yang ada di PKS Kijang Mill.

No	Stasiun	<i>Man Power</i>	Jam kerja
1	<i>Loading Ramp</i>	Terdapat 2 <i>shift</i> , masing-masing <i>shift</i> terdiri dari 4 orang. Salah seorang merupakan operator	<i>Shift 1</i> Jam kerja ( Senin – Rabu ) dari 07.00 – 17.00 WIB
2	<i>Sterilizer</i>	Terbagi menjadi 2 <i>shift</i> yaitu terdiri dari 2 orang, yang masing-masing <i>shift</i> hanya terdapat seorang operator	Jam kerja (Kamis – Sabtu) dari 07.00-16.00 WIB
3	<i>Threser</i>	Di Stasiun <i>Threser</i> sendiri memiliki 2 komponen alat yang membutuhkan control	<i>Shift 2</i> Jam kerja (Senin– Rabu)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		operator secara <i>continue</i> .  Di area Pendorong Lori (3 orang) dan <i>Hoist Crane</i> (2 orang) terdapat 2 shift. Untuk <i>hoist Crane</i> 2 orang merupakan operator.	17.00 – Stop Proses Jam kerja (Kamis – Sabtu) 16.00-Stop Proses
4	<i>Digester dan Press</i>	Terbagi menjadi 2 <i>shift</i> yaitu terdiri dari 2 orang, yang masing-masing <i>shift</i> hanya terdapat seorang operator	
5	Klarifikasi	Terbagi menjadi 2 <i>shift</i> , yang masing-masing <i>shift</i> dipimpin oleh seorang operator	
6	<i>Nut dan Kernel</i>	Terbagi menjadi 2 <i>shift</i> , yang masing-masing <i>shift</i> dipimpin oleh seorang operator	
7	<i>Water Treatment Plant</i>	Terbagi menjadi 2 <i>shift</i> , yang masing-masing <i>shift</i> dipimpin oleh seorang operator	<i>Shift 1</i>  Jam kerja ( Senin – Rabu ) dari 07.00 – 16.00 WIB  Jam kerja (Kamis – Sabtu) dari 07.00-17.00 WIB  <i>Shift 2</i>  Jam kerja (Senin– Rabu) 16.00 – 06.00 Jam kerja (Kamis – Sabtu) 17.00-06.00
8	<i>Boiler</i>	Terdapat 2 <i>shift</i> , masing-masing <i>shift</i> terdiri dari 4 orang. Salah seorang merupakan operator	
9	<i>Engine Room</i>	Terbagi menjadi 2 <i>shift</i> , yang masing-masing <i>shift</i> terdiri dari 2 orang operator	<i>Shift 1</i>  Jam kerja ( Senin – minggu) dari 07.00 – 18.00 WIB  <i>Shift 2</i>  Jam kerja (Senin– Minggu) 18.00 – 07.00

Setiap *shift* proses masing-masing memiliki mandor dan wakil mandor, sehingga kerjanya, asisten dibantu oleh mandor dan wakiln mandor. Pada *shift* satu terdapat 1 *general* dan *shift* 2 memiliki 2 *general* yang dapat membantu tiap

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



stasiun proses saat terjadi kekosongan operator. Stasiun proses juga dibantu oleh 3 orang *helper* yang bertugas membantu membersihkan stasiun-stasiun proses terutama di stasiun *loading ramp* dan *tresher*.

***Maintenance dan Repair (Merch dan Elec)***, yang bertugas mengelola perbaikan dan perawatan mesin-mesin pabrik untuk menunjang kelancaran operasional pabrik, termasuk mengelola tenaga kerja *workshop*. Sebagai pimpinannya adalah Askep atau Manager pabrik dan bawahannya adalah Mandor *Maintenance dan Repair*.

#### ***Man Power Departmen Workshop***

##### a) *Helper*

Membantu *Fitter* dalam melaksanakan pekerjaannya di *Workshop* dan berkoordinasi dengan *Fitter* dalam melakukan pekerjaannya, pengendalian aspek lingkungan dilapangan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada *Fitter* dan mandor.

##### b) *Fitter*

Melakukan perawatan, perbaikan dan pemeliharaan mesin-mesin dipabrik dibantu oleh *Helper* dalam melakukan pekerjaannya di *Workshop*, pengendalian aspek lingkungan dilapngan dan melaporkannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada mandor dan asisten M&R.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

2. Dilarang mengummumkan 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.

c) *Oli Man*

Melakukan peng-grase-an dan penggantian oli mesin-mesin di pabrik berkoordinasi dengan mandor dan melakukan pekerjaannya di *Workshop*, pengendalian aspek lingkungan dilapangan dan melaporkannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada mandor dan asisten M&R.

d) *Welder*

Melakukan perbaikan atau pengelasan berkoordinasi dengan mandor dalam melakukan pekerjaannya di *Workshop*, pengendalian aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan di lapangan dan melaporkannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada mandor dan asisten M&R.

e) *Krani Bengkel*

Melakukan pendokumentasian atau pencatatan proses penggantian *sparepart* mesin-mesin berdasarkan *Hour Meter* operasi mesin-mesin dan pemeliharaan mesin-mesin di pabrik, penginputan SPDE ke SAP pemeliharaan kendaraan dan mesin-mesin di pabrik dan pencatatan administrasi para pekerja yang melakukan kegiatan di *Workshop*, berkoordinasi dengan para pekerja dan mandor di *Workshop* pengendalian aspek kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan di lapangan, melaporkan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada asisten M&R.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## f) Mandor (Kepala Bengkel)

Mengkoordinir, mengawasi dan melakukan pemeliharaan atau perbaikan kendaraan, peralatan mesin-mesin pabrik dan dengan pekerja di *Workshop* dalam melakukan kegiatannya berkoordinasi dengan Assisten M&R dan Assisten *Electric*.

Jumlah *Man Power* untuk department *Workshop* di Kijang Mill ada 11 orang, dengan 8 orang mechanical (termasuk 1 orang mandor) dan 5 orang *Electrical* (termasuk 1 orang mandor).

**Laboratorium** yaitu bertanggung jawab atas operasional laboratorium sesuai target, tepat waktu dan akurat. Sebagai pimpinan Assisten Laboratorium adalah Manager Pabrik (Askep) dan bawahannya adalah Analis, Mandor.

***Man Power Departmen Laboratorium***a. *Sample Boy*

Mengambil sampel sesuai SOP dan melakukan kegiatan di Laboratorium serta pengendalian aspek lingkungan di lapangan.

## b. Sortir

Mengumpulkan dan melakukan sortasi terhadap sampel yang diambil oleh *Sample Boy* untuk siap di analisa dengan tetap mengendalikan aspek lingkungan yang ada.

## c. Analis

Menganalisa hasil uji laboratorium, mengawasi dan mengkoordinir *Sample Boy* dan Sortir dalam pelaksanaan kegiatan di Laboratorium, serta

pengendalian aspek lingkungan di lapangan, melakukan koordinasi dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya kepada Assisten.

**SMK3 (RSPO)** yaitu bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, kebersihan pabrik dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa menyatakan  $t_{hitung} -0,878 > t_{tabel} 1,288$  dan  $Sig\ 0,382 < 0,05$ .
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa  $t_{hitung} 13,890 > t_{tabel} 1,288$  dan  $Sig\ 0,000 < 0,05$ .
3. Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa  $F_{hitung} 97,131 > F_{tabel} 3,07$  dengan  $Sig. 0,000 < 0,05$  dan dengan Nilai Adjusted R Square sebesar 0,614 atau 61,4%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi sebesar 61,4%. Sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika karyawan mengalami stres dalam bekerja akan mengakibatkan kinerja mereka akan menurun. Maka perusahaan harus dapat mengontrol karyawan tanpa harus menambah tekanan yang dapat menyebabkan tumbuhnya tingkat stres kerja pada karyawan.
2. Kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.





## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur`an dan terjemahannya, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang : Semarang University Press.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Ke Satu. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Perusahaan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Empatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Kartikasari Nova dan Harini Sri. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan*. (Jurnal Visionida, Vol. 1, No. 2).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Ke Satu. Depok : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D)*. Cetakan Ke-18. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke Lima. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-24. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok : Rajawali Pers.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke Tujuh. Depok : RajaGrafindo.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Widodo. 2014. *Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. *Journal of Economics and Sustainable Development* ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.5, No.26, 2014.
- Winda Meriyani, S.E. 2020. “*Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Blok M Jakarta)*”. Skripsi. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.



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

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA WIRALESTARI MAS KIJANG MILL KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR**

Kepada : Yth. Bapak dan Ibu Karyawan PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu mohon kiranya Bapak dan Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak dan Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

**Widiya Yuliantari**

**NIM.11970123859**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan dengan teliti sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
- c. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik *skala likert*, yaitu :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## B. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama/Inisial :
- b. Usia :
- c. Lama Bekerja :  <1 Tahun       3-5 Tahun  
 1-3 Tahun       >5 Tahun
- d. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- e. Pendidikan Terakhir :  SD       SMP       SMA  
 D3       S1       Lainnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 1. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti berdasarkan standar kerja perusahaan.					
3.	Saya melakukan tugas yang diberikan dengan mengikuti SOP yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, terkecuali karena lembur.					
7.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					
8.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa perlu banyak intruksi dan pengawasan dari atasan.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.					
-----	--	--	--	--	--	--

**2. Variabel Stres Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan kepada saya melebihi SOP.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan.					
3.	Saya kerap memperoleh pekerjaan yang lebih dari atasan, untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir.					
4.	Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan atau ilmu yang saya miliki.					
6.	Saya memiliki konflik komunikasi dengan atasan.					
7.	Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja.					
8.	Saya memiliki hubungan komunikasi yang kurang 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.

	dengan rekan kerja.					
9.	Saya sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja saya.					
10.	Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja saya					

**3. Variabel Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan.					
2.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
3.	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan.					
4.	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
5.	Bonus yang saya terima selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan.					
7.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga					
8.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh perusahaan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9.	Asuransi saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
10.	Selama bekerja di perusahaan, saya mendapatkan jaminan keamanan.					

## Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Penelitian

### 1. Stress kerja (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	26
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	29
2	1	2	1	3	2	2	3	3	4	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	3	2	3	3	3	2	3	2	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	27
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	21
3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	22
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	24
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	21
1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	19
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	21
3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	21
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	21
3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	24
2	2	3	2	2	1	4	2	3	3	24
3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	24
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23
3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	26
3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	26
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	22
3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	23
2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	26
3	2	1	3	2	2	3	1	3	2	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	21
3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	16
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	19

## 2. Kompensasi (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	37
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	29
3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	34
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	4	4	4	5	5	5	3	3	3	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
4	4	3	3	4	5	3	4	2	3	35
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	26
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40
5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
4	4	3	3	4	5	3	4	2	3	35
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40
4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	38
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	36
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	27
2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	27
2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	26
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	30
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	38
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	30
4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	33
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	28
4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	27
3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	29

3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	27
4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	30
4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	30
4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	15
2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	14
3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	23
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23
1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	21
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	24
3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	19
3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	37
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	37
4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	37
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39
4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	38
4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	42
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	40
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	46
5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	45
4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	30
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	41
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	46
4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	45
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	46
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	41
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	41
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5	4	5	5	5	3	5	4	5	45
4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	43
3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	38
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	46
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	39
4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	43
4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	34
3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	33
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	30
3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	30
3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	30
3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	37
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	31



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5	4	5	4	5	3	5	4	5	44
3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	28
3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	48
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39
4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	37
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	38
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	34
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	38
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	34
3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	33
3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	35
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	32
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	34
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	38
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	38
3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	36
4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	32
4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	32
4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	32
3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	29
3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	28
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	29
3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	28
3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	27
3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	29
3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
4	4	4	3	2	2	2	4	3	2	30
4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	30
3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	29
3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	28
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	32
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	40
4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	32

**Lampiran 3 Hasil Pengujian Statistik**

**1. Validitas dan Reliabilitas**

**a. Validitas Stres Kerja (X1)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,55	34,653	,686	,860
X1.2	28,63	35,944	,474	,877
X1.3	28,34	37,402	,497	,874
X1.4	28,82	33,797	,834	,850
X1.5	29,15	35,275	,597	,867
X1.6	29,09	33,242	,672	,861
X1.7	28,85	36,436	,479	,876
X1.8	28,52	35,752	,562	,869
X1.9	28,77	36,776	,593	,868
X1.10	28,86	34,915	,696	,860

**b. Uji Validitas Kompensasi (X2)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28,02	45,249	,686	,903
X2.2	28,35	46,004	,483	,914
X2.3	27,94	47,327	,438	,915

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X2.4	28,26	42,131	,847	,892
X2.5	28,55	42,136	,763	,897
X2.6	28,57	42,973	,659	,904
X2.7	28,45	42,169	,741	,898
X2.8	27,93	42,729	,681	,902
X2.9	28,04	45,216	,692	,902
X2.10	28,41	40,614	,811	,894

c. Uji Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	34,42	33,069	,619	,854
X3.2	34,48	32,768	,378	,875
X3.3	34,45	35,830	,320	,872
X3.4	34,30	31,246	,697	,846
X3.5	34,66	29,034	,745	,840
X3.6	34,66	30,160	,635	,851
X3.7	34,69	32,442	,482	,863
X3.8	33,94	33,980	,547	,859
X3.9	34,34	31,854	,730	,846
X3.10	34,37	28,299	,771	,837

d. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,878	>	0,60	Reliabel
Kompensasi(X2)	0,911	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,868	>	0,60	Reliabel

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

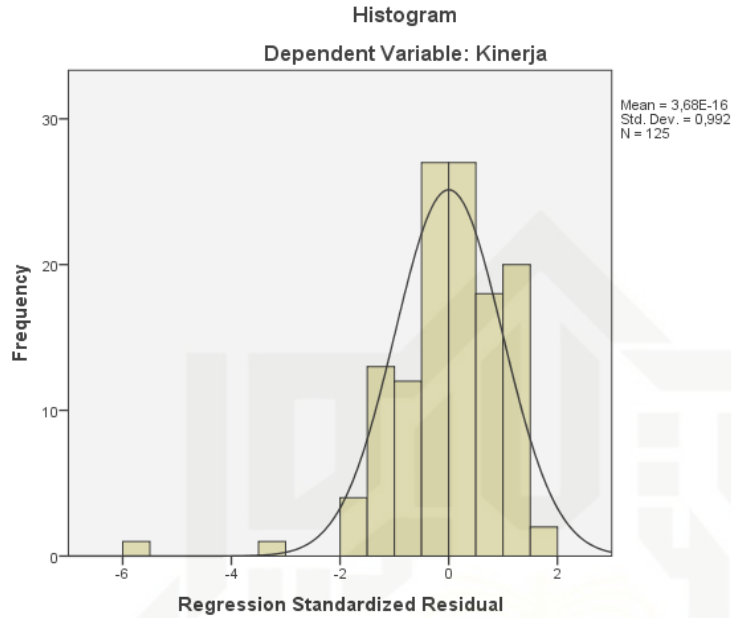


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data



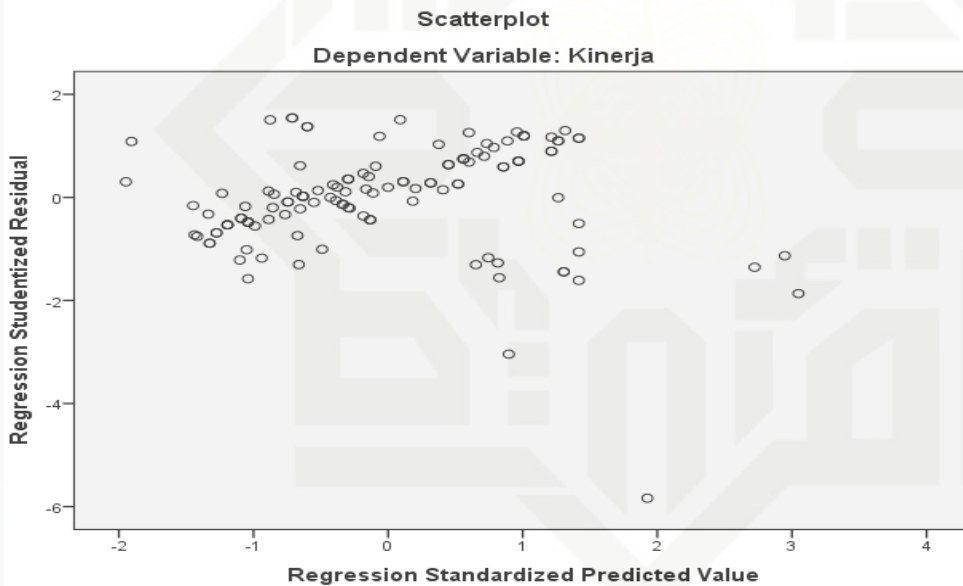
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64081869
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,065
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,038 <sup>c</sup>

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

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,072	1,827		6,061	,000		
Stres	,272	,053	,283	5,169	,000	,873	1,146
Kompensasi	,597	,048	,681	12,459	,000	,873	1,146

### c. Uji Heteroskedastisitas



### d. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,608	4,040	1,189
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres					
b. Dependent Variable: Kinerja					

### e. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,973	1,978		9,086	,000
	Stres	-,065	,074	-,049	-,878	,382
	Kompensasi	,685	,049	,781	13,890	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,973	1,978		9,086	,000
	Stres	-,065	,074	-,049	-,878	,382
	Kompensasi	,685	,049	,781	13,890	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### b. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3170,501	2	1585,250	97,131	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1991,131	122	16,321		
	Total	5161,632	124			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,608	4,040
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres				
b. Dependent Variable: Kinerja				

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Lampiran 4 Surat Izin Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan 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-2613/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023	Pekanbaru, 31 Maret 2023 M
Sifat	: Biasa	9 Ramadhan 1444 H
Lampiran	: -	
Hal	: <b>Izin Riset</b>	

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill  
 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 : Widiya Yuliantari  
 NIM. : 11970123859  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

  
 Dr. H. Mahyarni, SE, MM  
 NIM. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



**Lampiran 5 Surat Selesai Riset**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PT. BUANA WIRALESTARI MAS – KIJANG MILL**

Kepada Yth : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**  
 Dari : **Factory Manager Kijang Mill**  
 Nomor : 06/ FM-KJGM / 05 / 2023  
 Tanggal : 23 Mei 2023  
 Hal : Kegiatan Riset

Dengan hormat,

Fact. Manager PT Buana Wiralestari Mas-Kijang Mill Menerangkan Bahwa:

No	Nama	Nim	Program Studi
1	Widiya Yuliantari	11970123859	Manajemen

Telah selesai Melakukan Riset dalam Rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul “ *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar* “  
 Demikian surat persetujuan ini kami buat dan atas kerja sama yang baik ini kami ucapkan terima kasih.

Kijang Makmur, 23 Mei 2023  
 Hormat Kami,

M. Rasvid  
 Fact. Manager



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BIOGRAFI PENULIS

Bernama lengkap Widiya Yuliantari, lahir di Kijang Makmur, pada tanggal 14 November 2000. Merupakan Anak Pertama dari 2 bersaudara, dari pasangan Ayahanda Ariadi dan Ibunda Nurwati. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Pendidikan pertama penulis di SDN 010 Kijang Makmur, kelulusan Tahun 2013. Setelah lulus, kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Jami' Al-Kautsar Kijang Makmur dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Tapung Hilir dan selesai pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kementerian Hukum dan HAM pada tanggal 10 Januari – 10 Maret 2022. Pada tanggal 10 Maret 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan LULUS, lalu pada tanggal 12 April 2023 penulis mengikuti ujian Komprehensif dan dinyatakan LULUS, dan pada tanggal 12 Juli 2023 penulis menyelesaikan Skripsi dengan melakukan Ujian Sidang Munaqashah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan S1 Manajemen dengan judul skripsi **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wiralestari Mas Kijang Mill Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar”**, dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU