

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV BERDIKARI JAYA  
MALINDO KECAMATAN RUMBIO JAYA**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**YURIKA TESA ZULFIANTI**  
**NIM:11870121300**

**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.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. BERDIKARI JAYA  
MALINDO KECAMATAN RUMBIO JAYA**

**SKRIPSI**

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



**OLEH**

**YURIKA TESA ZULFIANTI**  
**NIM:11870121300**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Yurika Tesa Zulfianti  
Nim : 11870121300  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Semester : XI (Sebelas)  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya  
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

**DISETUJUI OLEH****PEMBIMBING**

**Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec**  
NIP. 19711119 200501 1 004

**MENGETAHUI :**

**Dekan**  
**Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial**

**Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM**  
NIP.19700826 199903 2 001

**Ketua Prodi**  
**S1 Manajemen**

**Astuti Meflinda, SE,MM**  
NIP.19720513 200701 2 018





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yurika Tesa Zulfianti  
NIM : 11870121300  
Jurusan : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya  
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023


#### Tim Penguji

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

Penguji I  
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji II  
Ainun Mardiah, SE, M.M

Sekretaris  
Zikri Aidilla Syarti, S.E, M.Ak



.....  
.....  
.....  
.....



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

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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YURIKA TESA ZULFIANTI  
 NIM : 11870121300  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU, 19 JUNI 1999  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : SI MANAJEMEN  
 Judul Skripsi :  
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas  
Kerja Pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 04 November 2023  
 Yang membuat pernyataan



*Yurika Tesa Zulfianti*  
 NIM : 11870121300

\*pilih salah satu sasuaijenis karya tulis

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV BERDIKARI JAYA MALINDO KECAMATAN RUMBIO JAYA**

**YURIKA TESA ZULFIANTI**  
**NIM:11870121300**

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dari perusahaan yang dijalankan. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Sedangkan Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,336 atau 33,6% menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja.**

UIN SUSKA RIAU



## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON THE WORK PRODUCTIVITY OF CV BERDIKARI JAYA MALINDO, RUMBIO JAYA DISTRICT**

**YURIKA TESA ZULFIANTI**  
**NIM:11870121300**

*Human resource management plays an important role in increasing the work productivity of employees of the company being run. In this sample the entire population was used so that the total was 50 employees. Data analysis in this research is quantitative data using multiple linear regression methods. Based on the results of this research, it shows that the Work Environment (X1) and Work Stress (X2) partially have a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y) CV. Berdikari Jaya Malindo, Rumbio Jaya District. Meanwhile, simultaneously the variables Work Environment (X1) and Work Stress (X2) have a positive and significant effect on Employee Work Productivity (Y) at CV. Berdikari Jaya Malindo, Rumbio Jaya District. The Adjusted R Square value of 0.336 or 33.6% shows that the influence of the Work Environment (X1) and Work Stress (X2) affects Employee Work Productivity (Y) while the remaining 66.4% is influenced by other variables not used in this research.*

**Keywords : Work Productivity, Work Stress, Work Environment.**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR



***Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh***

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji dan segala syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena anugerah rahmat dan karunia-Nya penulis berhasil merampungkan penulisan skripsi ini dengan tujuan supaya dapat memenuhi syarat pada proses mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada proses penyelesaian skripsi ini, berbagai kesulitan, baik materi maupun non materi harus diatasi oleh penulis. Namun, dengan semua semangat dan segala perjuangan, serta kerja keras penulis, maka penulis berhasil menrampungkan skripsi yang memiliki judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya”.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tentu saja penulis selalu mendapat banyak pertolongan dari banyak pihak yang memberi bimbingan, dukungan, bantuan, dan arahan. Maka dari itu, dengan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima.kasih.kepada.Yth :

1. Kepada kedua orang tua tersayang, Papa Zulkifli dan Mama Yurnelis yang selalu memberikan do'a serta dukungan secara moral dan material dalam proses perkuliahan dan selama proses penulisan skripsi. Tidak ada balasan



setimpal yang penulis bisa berikan selain selalu berdoa untuk kedua orang tua penulis, untuk papa dan mama semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

2. Bapak Prof. Dr. H. Khairunnas Rajab, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Keluarga ku tersayang terkhusus Nenek, Mak Uwo, Pak Uwo, Etek, Paman, Ayah, Abang-Abang Sepupu, Kakak-Kakak Sepupu dan Adik-adik Sepupu, Ponakan dan semua keluarga yang mungkin tak bisa disebutkan satu persatu.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si sebagai Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, M.Si sebagai Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM, sebagai Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Serta para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
7. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi skripsi yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran, kebaikan, dan pengarahan kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

8. Pak Muklis, S.E, MM sebagai dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan juga memberi motivasi kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sudah memberi ilmu pengetahuan yang berharga kepada penulis selama proses perkuliahan berkangsung.
10. Terimakasih kepada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini dan memberikan bantuan data primer dan sekunder.
11. Untuk Sahabat penulis Indah Rahayu Dewi Sapitri, S.Pd Afif Farid Edwar, S.Kom, Gewik Sakdiah, Yuli Safitri, S.Sos, Athirah Dzikra Haseva,S.E , Indah Novita Sari, S.E, Viona Rosalinda,S.E, Indah Fajariani,S.E, Titi Hinda, Nelda Pitriana,S.E,Thalia Trianda,S.Pd, Natasha Indah Permata Sari yang selalu memberikan semangat serta memastikan keadaan penulis selama proses penyelesaian skripsi berlangsung.
12. Kepada semua teman-teman Manajemen S1 2018, teman-teman Manajemen E yang telah berbarengan selama 5 semester dan teman-teman dari MSDM C yang telah banyak memberikan bantuan dan juga dukungan pada saat proses perkuliahan berlangsung dan dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Keluarga besar KKN Desa Karya Indah yang telah memberi perhatian dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

2. Dilarang 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.

14. Terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu yang juga sudah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis sangat sadar bahwa pada karya tulis ini masih terdapat banyak sekali kekurangan dan masih jauh dari ideal. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun. Pada akhirnya, dengan segala keterbatasan yang terdapat pada hasil karya tulis ini, penulis sangat mengharapkan agar karya ini dapat menjadi manfaat bagi banyak pihak dan dapat dijadikan sebagai literature bagi penulis-penulis selanjutnya.

***Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh***

Pekanbaru, 22 Agustus 2023

Penulis

**YURIKA TESA ZULFIANTI**

**NIM. 11870121300**

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.5. Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB V : PENUTUP</b> .....	<b>13</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2. Konsep Produktivitas.....	18
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4. Stres Kerja.....	29
2.2. Pengaruh Antar Variabel.....	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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.3. Pandangan Islam.....	37
2.4. Penelitian Terdahulu.....	39
2.5. Variabel Penelitian .....	43
2.6. Definisi Konsep Operasional Penelitian.....	44
2.7. Kerangka Pemikiran .....	45
2.8. Hipotesis Penelitian .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	49
3.2.1. Jenis Data .....	49
3.2.2. Sumber Data.....	49
3.3. Populasi dan Sampel .....	51
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.5. Analisis Data .....	53
3.5.1. Uji Deskriptif .....	53
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	54
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	55
3.5.4. Uji Regresi Linier Berganda .....	58
3.5.5. Uji Hipotesis .....	59
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>62</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

4.1. Gambaran Umum CV. Berdikari Jaya Mandiri Kec. Rumbio Jaya .....	62
4.2. Struktur Organisasi CV. Berdikari Jaya Mandiri Kec. Rumbio Jaya.....	63
4.3. Uraian Jabatan .....	63
4.3.1. Direktur .....	63
4.3.2. Sekretaris.....	64
4.3.3. Kepala Bidang Operasional.....	64
4.3.4. Kepala Bidang Pemasaran.....	64
4.3.5. Kepala Bidang Keuangan.....	65
4.3.6. Kepala Bidang Produksi.....	65
4.3.7. Karyawan Bidang Operasional .....	66
4.3.8. Karyawan Bidang Pemasaran .....	66
4.3.9. Karyawan Bidang Keuangan.....	66
4.3.10. Karyawan Bidang Produksi.....	67
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
5.1. Pelaksanaan Penelitian .....	68
5.2.1. Responden Berdasarkan Usia Responden.....	68
5.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
5.3. Deskripsi Variabel .....	70
5.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	71
5.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	77



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.3.3.	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2) .....	85
5.4.	Uji Kualitas Data .....	89
5.4.1.	Uji Validitas .....	90
5.4.2.	Uji Reliabilitas .....	94
5.4.3.	Uji Asumsi Klasik .....	95
5.5.	Uji Regresi Linier Berganda.....	99
5.6.	Uji Hipotesis.....	100
5.6.1.	Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	100
5.6.2.	Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	103
5.6.3.	Koefisien Determinasi.....	104
5.7.	Pembahasan hasil penelitian.....	105
5.7.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya.....	105
5.7.2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya .....	106
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>107</b>
6.1.	Kesimpulan.....	107
6.2.	Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Table 1.1 Target Produksi dan Realisasi Pada CV. Berdikari Jaya Malindo Tahun 2018-2022</b> .....	5
<b>Table 1.2 Jumlah Karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya (2022)</b> .....	8
<b>Table 1.3 Wawancara tentang Stres Kerja dengan Karyawan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya (2022)</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>Table 2.1.1 Penelitian Terdahulu</b> .....	39
<b>Table 2.1.2 Definisi Konsep Operational Variabel Penelitian</b> .....	44
<b>Table 5.2.1 Rekapitulasi Responden Menurut Usia</b> .....	68
<b>Table 5.2.2 Rekapitulasi Responden Menurut Jenis Kelamin</b> .....	69
<b>Table 5.2.3 Rekapitulasi Responden Menurut Pendidikan Terakhir</b> .....	70
<b>Table 5.3.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja</b> .....	71
<b>Table 5.3.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja</b> .....	78
<b>Table 5.3.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Stres Kerja</b> .....	85
<b>Table 5.4.1.1 Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya</b> .....	91
<b>Table 5.4.1.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja Karyawan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya</b> .....	92
<b>Table 5.4.1.3 Uji Validitas Stres Kerja Karyawan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya</b> .....	93
<b>Table 5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas</b> .....	95
<b>Table 5.4.3.1 Uji Normalitas Data</b> .....	96

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<b>Table 5.4.3.2 Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>97</b>
<b>Table 5.5 Uji Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>99</b>
<b>Table 5.6.1 Uji Signifikansi Parsial .....</b>	<b>102</b>
<b>Table 5.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....</b>	<b>103</b>
<b>Table 5.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....</b>	<b>104</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokesditas.....



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi mempunyai dampak dalam usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang cukup ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka di dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing dan keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat pada zaman globalisasi saat ini.

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan bantuan orang lain untuk bertahan hidup. Akibatnya, manusia memiliki kodrat untuk hidup berkelompok. Hal ini akan terwujud dalam kehidupan sehari-hari, aktivitas kelompok sosial dan di tempat kerja. Pada hakikatnya semua perusahaan, tidak diragukan lagi mengharapkan kemajuan yang baik, di dalam maupun di luar bidang perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan mengungkapkan jika suatu organisasi berhasil atau tidak berhasil dalam menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menentukan apakah perusahaan tersebut produktif atau tidak. Produktivitas kerja

adalah hasil akhir dari orang yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Apabila produktivitasnya tinggi dapat digunakan untuk mengukur seberapa produktif dan efektif suatu perusahaan.

Variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah variabel lingkungan kerja. Menurut **Afandi (2018:65)** Lingkungan kerja adalah situasi dimana karyawan dikelilingi oleh lingkungan yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Suasana kerja yang positif memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman disana dan melakukan tugasnya untuk memanfaatkan waktunya sebaik mungkin disana. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan penghuninya untuk melakukan tugasnya dengan aman, sehat dan nyaman.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Pada perusahaan, lingkungan kerja kadang bisa memberikan dampak positif dan bisa memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Lingkungan yang positif dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja. Sebaliknya ketika lingkungan kerja yang negatif akan membuat para karyawan perusahaan tersebut tidak nyaman pada saat menjalankan tugas dan hal itu akan membuat penurunan produktivitas kerja karyawan.

Variabel yang mempengaruhi Produktivitas selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Menurut **Sinambela (2017:472)** Stres kerja adalah tanggung jawab yang dirasakan karyawan saat melakukan suatu pekerjaan. Di dalam suatu perusahaan para karyawan banyak mengalami tekanan dari era yang semakin maju, dengan tingginya target yang harus dicapai dan banyaknya persaingan antar karyawan. Stres memiliki dampak positif dan negatif, dampak positif dari stres yaitu karyawan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi, menjadikan karyawan tersebut untuk bekerja lebih keras dan memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyelesaikan suatu target karyawan.

Dampak negatif dari stres kerja pada tingkat tinggi yaitu membuat menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan, mengganggu kenormalan aktivitas kerja dan menurunkan aktivitas perusahaan. Jika stres kerja tidak segera diatasi maka akan menjadi penyebab karyawan menjadi tidak termotivasi, frustrasi, mudah cemas dan merasa tertekan, tidak disiplin,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produktivitas menurun dan lain sebagainya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat juga berasal dari lingkungan kerja, pengaruh dari tempat kerja mampu memberikan dorongan kepada ketengangan fisik maupun psikis dari karyawan dan faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiap orang, dimana pun berada, berpotensi membuat orang lain stres kontrol diri dalam hidup memerlukan pengelolaan stres anda sendiri. Lebih mudah untuk memahami sumber stres sebagai pekerja di perusahaan yang mengendalikan stres ditempat kerja berkat keputusan yang dibuat oleh eksekutif perusahaan. Tahap selanjutnya adalah mengurangi ketegangan dengan memahami maksud dan tujuan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menemukan masalah yang dapat menyebabkan gejala stres dalam bisnis tergantung pada seberapa baik mekanisme komunikasi dua arah antar pemimpin dan karyawan bekerja. Dimungkinkan untuk mengidentifikasi solusi untuk masalah ini dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres tempat kerja.

Objek penelitian ini yaitu CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya adalah perusahaan komersial yang memproduksi alat panen pertanian dan alat panen kelapa sawit dan karet. Alat alat tersebut antara lain seperti: parang, egreg, dodos pisau karet, tojok sawit. Manufaktur peralatan pertanian sangat kompetitif mendorong bisnis di industri ini untuk memimpin dan memberikan hasil terbaik bagi pelanggan. Perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan para pesaingnya agar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dapat bertahan di pasar ini, salah satunya adalah karyawannya harus siap menghasilkan barang se-kreatif dan se-unik mungkin. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif, maka perusahaan itu ditentukan oleh semangat kerja karyawannya agar menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk lebih jelas mengenai produktivitas kerja dapat dilihat dari target dan realisasi produksi pada CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya Mandiri.

**Table1.1 Target Produksi dan Realisasi Pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Per Unit)	Realisasi Produksi (Per Unit)	Persentase Realisasi (%)
1	2018	30	7.800	8.218	105,35%
2	2019	38	9.000	6.592	72,24%
3	2020	40	8.900	9.100	102,24%
4	2021	44	9.237	7.355	79,62%
5	2022	50	7.546	5.197	68,87 %

**Sumber : CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya** isasi  
 produktivitas kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Rumbio Jaya dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami fluktuasi. Persentase tertinggi pada tahun 2018 sedangkan produktivitas terendah pada tahun 2022. Fenomena yang terjadi bahwa realisasi pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya tahun 2018 mencapai target dengan realisasi sebesar 105,35%. Selanjutnya pada tahun 2019 target mengalami penurunan dan yang terealisasi tidak mencapai target sehingga yang terealisasi sebesar 72,24%. Pada tahun 2020 dengan target produksi yang telah ditentukan mencapai target dan yang terealisasi sebesar 102,24%. Pada Tahun 2021 dengan target produksi yang telah ditentukan tidak mencapai target sehingga yang terealisasi sebesar 79,62%. Untuk Tahun 2022 dengan target produksi yang telah ditetapkan tidak mencapai target sehingga yang terealisasi sebesar 68,87%.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik pada tingkat bawah maupun pada tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menghambat produktivitas kerja karyawan dan dipengaruhi oleh tempat kerja yang tidak nyaman. Fenomena lingkungan kerja pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya, berdasarkan observasi dan wawancara yang telah saya lakukan saya melihat adanya permasalahan yaitu ruangan kerja yang masih kurang luas dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, ruangan hanya bisa menampung beberapa meja untuk karyawan dan satu tempat untuk lemari penyimpanan alat-alat di masing-masing ruang kerja. Lingkungan kerja kurang bersih dikarenakan adanya penggunaan alat-alat untuk memproduksi produk pertanian, adanya penumpukan pada barang hasil produksi membuat ruangan tidak rapi dan kurang nyaman bagi para karyawan. Penggunaan mesin untuk memproduksi alat-alat pertanian dirasa cukup mengganggu karena ruangnya berdekatan dengan ruangan produksi sehingga mengganggu kelangsungan kerja karyawan sehari-hari, suara yang membuat kebisingan tentu berpengaruh pada kenyamanan kerja karyawan. Daya penerangan yang saat ini digunakan berada dibawah daya penerangan yang seharusnya digunakan untuk ruangan tersebut sehingga ruang kerja terlihat redup.

Untuk menciptakan kenyamanan pada tempat kerja dapat dilakukan dengan cara memelihara sarana dan prasarana fisik perusahaan seperti kebersihan yang selalu dijaga, penerangan yang cukup, udara yang bersih dan penyusunan tata ruang yang membuat nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang ada didalam lingkungan kerja tersebut. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan kinerja dan memperoleh tujuan perusahaan untuk memperoleh tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berikut adalah data jumlah seluruh karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya.

**Table 1.2 Jumlah Karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya 2022**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Direktur	1	-	1
2	Sekretaris	-	1	1
3	Kepala Bidang Operasional	1	-	1
4	Kepala Bidang Pemasaran	1	-	1
5	Kepala Bidang Keuangan	1	1	2
6	Kepala Bidang Produksi	1	-	1
7	Karyawan Bidang Operasional	5	-	5
8	Karyawan Bidang Pemasaran	5	3	8
9	Karyawan Bidang Keuangan	1	1	2
10	Karyawan Bidang Produksi	20	8	28
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>14</b>	<b>50</b>

**Sumber : CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya 2023**

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat Jumlah Karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya pada tahun 2022 jumlah seluruh keseluruhan nya sebanyak 50 karyawan. Dimana di setiap anggota bidang yang ada harus menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama



karyawan atau antar karyawan dengan atasan. Akan tetapi nantinya yang akan menjadi titik fokus untuk peneliti teliti adalah karyawan pada Bidang Produksi dan Bidang Operasional yang berjumlah 35 Karyawan.

Menurut **Siagian (2015)** Stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, pikiran dan kesehatan fisik seseorang. Stres yang tidak terkelola seringkali membuat seseorang sulit untuk berkomunikasi secara baik dengan orang-orang disekitarnya, baik di tempat kerja maupun diluarnya. Masalah stres di tempat kerja salah satunya disebabkan oleh atasan yang tidak mendorong hubungan baik antara anggota dengan atasan maupun atasan dengan anggota dan atasan memberikan terlalu banyak pekerjaan dengan sedikit waktu untuk menyelesaikannya. Sehingga Karyawan yang masih kurang mahir dalam pekerjaan tersebut agak sulit dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. BERDIKARI JAYA MALINDO KECAMATAN RUMBIO JAYA”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah Lingkungan Kerja yang berada di sekitar

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya dapat berpengaruh pada dan kondisi Stres Kerja karyawan yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Dari masalah tersebut dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh parsial Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara

simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka hasil yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang minat menjadi MSDM yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebagai pembelajaran mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti, Untuk dapat melakukan penelitian mengenai bagaimana menerapkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan ke dalam peristiwa yang terjadi di masyarakat.
  - b. Bagi lembaga akademik, Agar dapat memberikan informasi tambahan untuk meningkatkan minat mahasiswa program studi Manajemen 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 mahasiswa, Penelitian ini memberikan pandangan mengenai profesi berkarir sebagai Manajemen SDM.

## 1.5. Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah atau fenomena, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan penelitian serta sistematika penulisan secara metodis.

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

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori untuk penelitian ini, serta penelitian terdahulu, variabel penelitian, definisi konsep operasional penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian, semuanya dibahas dalam bab ini.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan beberapa tentang prosedur yang akan digunakan dalam penelitian ini di masa mendatang, antara lain lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang akan digunakan, populasi yang akan diteliti, sampel yang akan digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

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

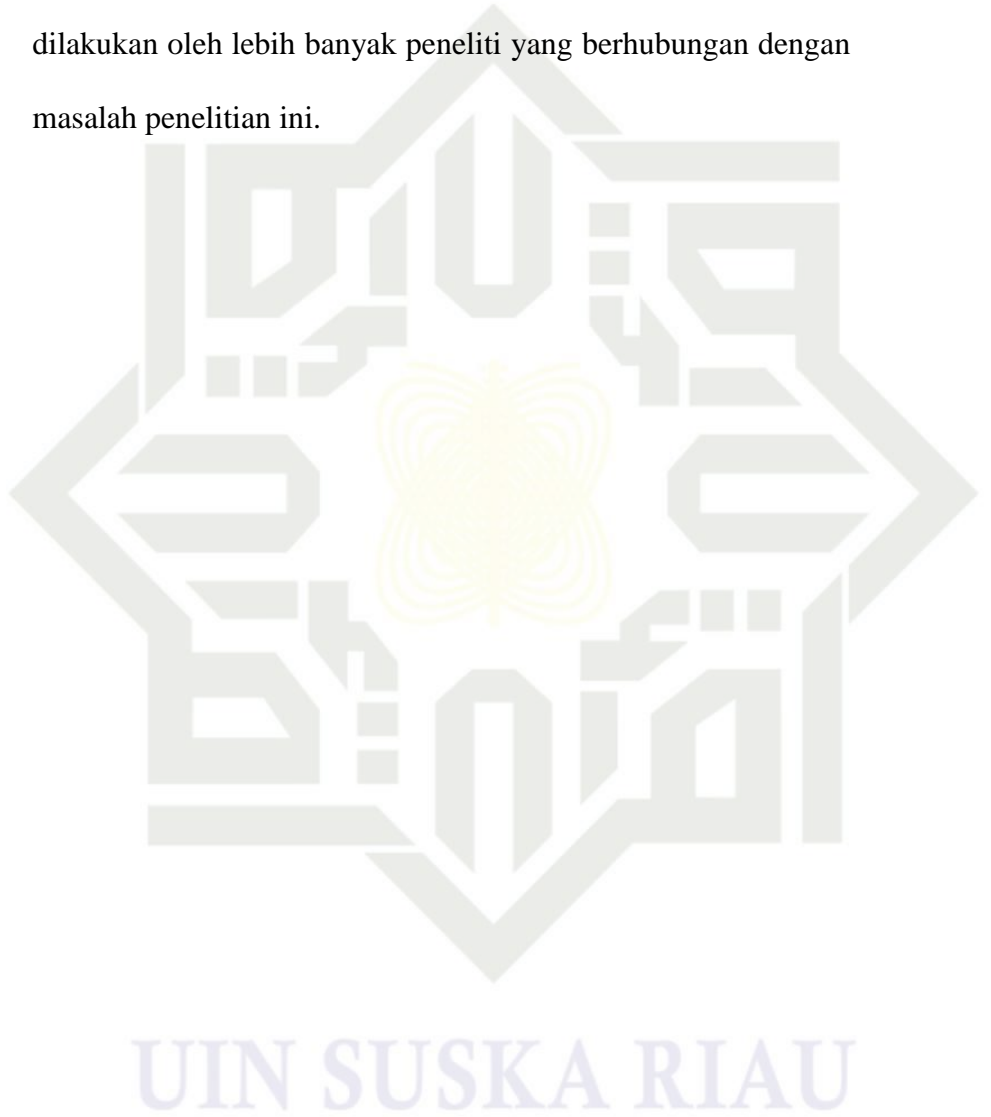
Pada bab ini menjelaskan tentang pemeriksaan temuan pengolahan data dan berbicara tentang bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan saran penulis berdasarkan penelitian dimuat dalam bab ini, yang merupakan bagian terakhir dari esai. Pada bab ini juga memuat mengenai perkiraan modifikasi yang perlu dilakukan oleh lebih banyak peneliti yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut definisi-definisi tertentu tentang manajemen sumber daya manusia, maka penting untuk memahami pengertian manajemen terlebih dahulu karena manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari manajemen secara keseluruhan. Manajemen adalah sebuah proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang mengurus berbagai masalah yang melibatkan atasan, manajer dan karyawan lainnya untuk membantu kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Emron Edison, dkk (2018:10)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah jenis pengelolaan yang berfokus pada mengoptimalkan potensi anggota atau pekerja melalui tindakan taktis untuk meningkatkan kinerja dalam mendukung tujuan organisasi. Menurut **Irham (2017:12)** Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten melalui berbagai aktivitas organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Sinambela (2017:8)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan metode yang tepat dan efektif untuk perekrutan, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan karyawan yang dimiliki perusahaan yang efektif. Menurut **Edy Sutrisno (2016:5)** Manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan, mengembangkan, mengevaluasi, memberi kompensasi dan mengelola setiap karyawan sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi 3 bagian Komponen, yaitu:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang yang menginvestasikan uang untuk menghasilkan pendapatan, yang jumlahnya tergantung pada profitabilitas perusahaan.

2) Karyawan

Karyawan adalah aset terbesar bagi perusahaan, karena tanpa kesertaan karyawan, kegiatan perusahaan tidak akan bisa berjalan.

3) Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan posisi kekuasaan dan pengaruhnya untuk membimbing karyawan dan bertanggung jawab atas kuasa karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

#### 2.1.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dari berbagai perspektif, yaitu:

1) Perspektif Politik

Kaitannya pada perspektif ini didasarkan pada keyakinan bahwa sumber daya manusia organisasi adalah aset berharga, mulai dari level mikro (Negara) bahkan level makro (internasional).

2) Perspektif Ekonomi

Orang sering berpendapat bahwa Human Resource Management hanya dipahami dari perspektif ekonomi dan untuk tujuan memajukan perusahaan atau instansi.

3) Perspektif Hukum

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki berbagai aturan, klausul atau perjanjian yang semuanya pada dasarnya mengatur tugas dan tanggung jawab timbal balik antara organisasi dan bagiannya, termasuk orang-orang yang mempekerjakan dengan orang yang dipekerjakan.

4) Perspektif Sosio-Kultural

Terdapat dua alasan yang menjadi landasan sudut pandang ini. Pertama, secara langsung memiliki pengaruh pada harga diri manusia sisi ini lebih sensitif dan kedua karena berkaitan dengan martabat manusia.

5) Perspektif Administrasi

Sudut pandang ini menekankan jika administrasi berperan penting dalam organisasi pada zaman modern saat ini. Organisasi adalah kunci untuk mencapai semua pencapaian dan kemajuan manusia kehidupan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 6) Perspektif Teknologi

Kaitan dalam perspektif ini tidak terhindarkan dari berbagai kemajuan dan penemuan yang dibuat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi atau IPTEK.

**2.1.1.3. Faktor yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi efektivitas MSDM, yaitu:

- 1) Faktor Kepemimpinan, yakni orang yang bertanggung jawab menjalankan dan mengelola bisnis.
- 2) Faktor Kepuasan Kerja dimana tindakan karyawan akan lebih baik dan lebih produktif jika mereka puas dengan cara perusahaan menangani tugasnya.
- 3) Faktor Disiplin yakni melalui mentaati kebijakan dari perusahaan diharapkan para pekerja akan lebih efektif.
- 4) Faktor Kompetensi yakni pengetahuan pengalaman anggota staf yang akan bekerja dengan cepat pada tugas-tugas mereka.

**2.1.1.4. Indikator Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Indikator Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Tugas kerja yakni daftar tugas yang harus diselesaikan anggota ataupun staf dari perusahaan.
- b. Kualitas kerja yakni hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar dan sebanding dengan keinginan.
- c. Kuantitas yakni besaran perolehan dari produksi kerja karyawan
- d. Ketetapan waktu yakni hasil kerja tepat waktu



- e. Efektivitas biaya yakni menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

## 2.1.2. Konsep Produktivitas

### 2.1.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam Bahasa Inggris, produktivitas adalah *productivity* berasal dari dua kata *product* dan *activity*. Jika dilihat berdasarkan asal katanya, produktivitas memiliki arti suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa).

Menurut **Hasibuan (2016:2014)** Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Adapun menurut **Darmayanto (2014)** produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2015:104)** untuk karyawan, produktivitas dalam bekerja yaitu hal yang krusial dalam perusahaan atau organisasi karena diharapkan hal tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan produktivitas kerja yang pada akhirnya sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:101)** ada tiga faktor yang dapat berpengaruh untuk memastikan produktivitas yang tinggi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang pertama adalah keterampilan manajemen tenaga kerja, yang kedua adalah faktor efisiensi tenaga kerja dan yang ketiga faktor lingkungan kerja.

Menurut **Hanasya (2018)** pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menghadapi tantangan yang signifikan dari produktivitas kerja. Untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu produk dari suatu perusahaan. Besaran efektivitas dan efisiensi personel dalam suatu perusahaan dapat dicirikan sebagai produktivitas yang tinggi.

Menurut **J. Simanjuntak (dalam Ardika G K, Haris I A dan Suwena K R 2015)** menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan standar untuk mencapai hasil perusahaan yang membandingkan nilai hasil dengan nilai semua sumber daya yang digunakan dengan metode yang digunakan untuk mencapainya.

Menurut **Komang Ardana (2016)** Produktivitas kerja karyawan ialah sifat kepribadian yang berjuang dan percaya bahwa standar hidup hari esok akan lebih baik dari hari ini. Menurut **Komang Ardana (2012)** Produktivitas kerja adalah perbandingan yang diperoleh dengan kualitas partisipasi kerja yang berbeda setiap waktu atau berbagai jasa atau layanan yang bisa dihasilkan oleh seseorang, sekelompok orang atau tenaga kerja dalam ukuran waktu tersendiri.

### 2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam **Tiffm dan Cormick dalam Pratiwi dan Widiyanto (2017)** menyatakan bahwa ada dua aspek yang dapat memberi pengaruh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produktivitas kerja, yakni:

- 1) Faktor yang mempengaruhi ialah yang ada pada diri individu, seperti umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, seperti kondisi fisik, seperti kondisi fisik yaitu suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga.

#### 2.1.2.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja adalah salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran tersebut digunakan untuk sebagai acuan untuk melihat seberapa besar produktivitas kerja pada waktu yang lalu dengan melihat beberapa kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa mendatang, sehingga produktivitas kerja pada waktu mendatang bisa meningkat. Pemilihan cara pengukuran produktivitas tergantung pada jenis faktor-faktor masukan dan keluaran dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Hasibuan (2016)**, mengemukakan bahwa cara pengukuran produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:

$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$	$\text{Produktivitas kerja} = \frac{O}{N \times H}$
---	---

Keterangan:

- O = Output atau Hasil  
 N = Jam/Hari Kerja Nyata  
 H = Jumlah Tenaga Kerja



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selanjutnya menurut **Muchdarsyah Sinungan (2016)** secara umum bahwa pengukuran produktivitas kerja karyawan berarti perbandingan yang bisa dibedakan menjadi tiga jenis, yakni:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang daengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksaan sekarang ini begitu memuaskan atau berkurang tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan dalam satu unit (perorangan tugas, proses dan seksi) dengan lainnya. Pengukuran seperti inilah yang menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetny dan inilah yang paling terbaik untuk memutuskan perhatian sasaran dengan tujuan.

Untuk melakukan penyusunan perbandingan-perbandingan diatas perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan juga perbandingan pengukuran produktivitas kerja. Paling sedikit terdapat dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial.

$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$	$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Parsial}}$
--	--

Menurut **Sukanto Reksohadiprojo (2014)** pengukuran produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:

$\text{Produktivitas kerja karyawan} = \frac{\text{Hasil kerja yang sebenarnya}}{\text{Jumlah jam/orang yang sebenarnya}}$	$\frac{u}{g}$
--	---------------



lebih singkat atau sama. Sehingga dengan hasil produksi yang jauh semakin banyak maka memungkinkan seorang karyawan mendapatkan upah yang lebih tinggi.

Dari pendapat-pendapat diatas bisa diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran. Sementara ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya merupakan ratio yang berkaitan dengan keluaran (barang/jasa) terdapat satu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, energy dan modal) yang menghasilkan barang/jasa (input).

#### 2.1.2.4. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar bisa mengukur produktivitas kerja, Menurut **Sutrisno (2017:104)** agar bisa mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator, meliputi:

##### 1) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk posisi tertentu. Kemampuan seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme yang dimiliki dalam bekerja.

##### 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berupaya untuk meninggikan hasil yang diharapkan. Baik mereka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 bersusah payah maupun mereka yang menikmati hasilnya bisa merasakan hasilnya.

### 3) Semangat kerja.

Hal yang dilakukan agar hari esok menjadi lebih baik dari hari ini.

Hal ini dapat dilihat dari etos kerja ataupun dari hasil yang diperoleh sehari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya dapat menunjukkan hal ini.

### 4) Mutu

Senantiasa mencoba untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas yang lebih tinggi dengan apa yang telah ada sebelumnya. Pekerjaan yang dapat menunjukkan tingkat kualitas seorang pekerja dianggap sebagai mutu.

### 5) Efisiensi.

Membandingkan hasil dengan jumlah total sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan bagian produktivitas kerja yang memberikan pengaruh yang cukup penting bagi karyawan.

## 2.1.3. Lingkungan Kerja

### 2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dan menggunakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

waktu sebaik mungkin. Begitu sebaliknya jika kondisi kerja yang kurang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan yang terlibat didalamnya dapat melakukan pekerjaan dengan aman, sehat, optimal dan nyaman. Efek jangka panjang dari kesesuaian tempat kerja dapat diamati dan jika tempat kerja tidak sesuai, mungkin memerlukan pekerjaan dan waktu tambahan agar dapat mencegah pengembangan desain system kerja yang efektif.

Lingkungan kerja adalah semua prasarana dan sarana yang digunakan untuk menunjang kegiatan karyawan, antara lain ruang kerja, peralatan yang digunakan untuk kegiatan, kebersihan, penerangan dan rasa tenang. Apabila keadaan lingkungan kerja mendukung maka produktivitas kerja akan meningkat, begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung maka produktivitas kerja akan menurun dan memakan waktu untuk diselesaikan. Faktor fisik, sosial dan psikologis dari kehidupan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja karyawan secara kolektif membentuk lingkungan kerja. Menurut beberapa ahli, lingkungan kerja mencakup seluruh yang ada pada orang serta berdampak pada cara mereka bekerja dan melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat meningkatkan dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kreativitas, produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

positif. Sebaliknya kemampuan seseorang karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas akan menurun jika lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendorong kinerja karyawan.

Menurut **Afandi (2018:65)** Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang melingkupi karyawan yang berpotensi dan berdampak pada seberapa bagus kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Menurut **Sutrisno, (2016:118)** Lingkungan kerja adalah infrastruktur dan kondisi kerja umum yang berada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan mungkin berdampak pada cara pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja, prasarana dan peralatan untuk pekerjaan, kebersihan, penerangan, kenyamanan dan rekan kerja diantara semua bentuk lingkungan kerja.

Menurut **Rivai (2014)** Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana karyawan melakukan pekerjaan masing-masing. Lingkungan kerja ini terdiri dari ruangan kantor, peralatan kantor, kebersihan, penerangan dan ketenangan. Menurut **Sari (2017: 4446)** mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja ketika kriteria fisik dan non fisik terpenuhi dalam lingkungan kerja yang positif, keamanan dapat tercapai dan karyawan dapat melakukan yang terbaik untuk hasil yang terbaik.

### 2.1.3.2. Efektivitas Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berbagai elemen harus diperhatikan, yakni;

- a. Cahaya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Produktivitas karyawan akan meningkat dengan pencahayaan yang memadai dan cukup sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif dan melakukan lebih sedikit kesalahan agar tidak cepat lelah pada saat bekerja.

b. Warna

Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan sejumlah elemen penting, terutama bagaimana warna mempengaruhi suasana hati karyawan. Kebahagiaan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan terjaga dengan memanfaatkan warna yang sesuai pada dinding ruangan dan perabotan lainnya.

c. Udara

Udara adalah suatu campuran gas yang terdapat pada lapisan yang mengelilingi bumi.

d. Suara

Untuk menghindari terjadinya kebisingan sangat penting untuk menempatkan peralatan keras, seperti telepon, mesin parkir, mesin dan barang lainnya ditempat terpisah yang tidak mengganggu karyawan ketika mengerjakan pekerjaan.

### 2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Leony Hoki, 2018 dalam Faisol F) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja seorang karyawan yaitu:

a. Suasana pekerjaan (keadaan fisik) ialah keadaan fisik tempat kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seperti suhu, tingkat kebisingan, pencahayaan dan kebersihan.

- b. Kondisi non fisik adalah kondisi kerja yang mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan atasannya atau karyawan lain di tempat kerja dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

#### 2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut **Sunyoto (2017:44)** mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

- a. Hubungan kerja karyawan

Dalam hal ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang mana datangnya bisa melalui rekan sesama kerja ataupun dengan atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hal ini ada beberapa diperhatikan baik oleh atasan maupun karyawan agar mendapatkan tim kerja yang produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sistem pengupahan yang jelas.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu dengan adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerapan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

f. **Keamanan**

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

**2.1.4. Stres Kerja**

**2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja**

Stres di tempat kerja berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja serta produktivitas serta mendapatkan kesuksesan secara finansial baik untuk perusahaan maupun karyawan. Karyawan perlu mempelajari bahwa untuk mengidentifikasi dan mengkomunikasikan kepada pimpinan tanda-tanda yang menunjukkan perasaan stres untuk mengurangi efek negatif dari stres di tempat kerja dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa mempengaruhi juga pada kelancaran pekerjaan perusahaan itu sendiri, maka dari itu pimpinan perlu membuat agar karyawan tidak stres dalam bekerja seperti: memberikan pekerjaan sesuai dengan job desc masing-masing bidang agar sesuai dengan keahlian mereka masing-masing supaya para karyawan melakukan pekerjaannya tidak dalam tekanan yang mengakibatkan mereka stres dalam bekerja dan sesuai dengan yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



diharapkan.

Menurut **M. Siagian & Wasiman (2018:4)** ketika seseorang mengalami stres berat yang bertentangan dengan hati nuraninya, hal itu dapat mempengaruhi prestasi kerja dan merupakan salah satu penyebab dan bentuk dari stres kerja. Mayoritas orang mengalami stres kerja tergantung pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Stres kerja adalah prosedur yang terjadi ketika seseorang merasa sakit, gelisah atau kelelahan karena pekerjaan atau situasi kerja tertentu. Stres diakibatkan oleh jenis kerja yang mengancam karyawan. Dalam dunia ini sering mengakibatkan seseorang mengalami stres atau depresi di lingkungan yang menuntut. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah keadaan stres yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Akibatnya, berdampak pada reaksi emosional, proses berpikir dan kesehatan fisik karyawan yang menurunkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut **Siagian (dalam Widyastuti N dan Rahardja, 2018)** Stres kerja adalah ketegangan di tempat kerja atau stres yang berdampak pada perasaan, pikiran dan situasi seseorang. Stres yang tidak terkontrol biasanya membuat seseorang sulit untuk berkomunikasi secara positif dengan orang disekitarnya, baik ditempat kerja maupun diluar lingkup pekerjaan. Menurut **Sinambela (2017:472)** menyebutkan bahwa stres kerja adalah karyawan yang berada dibawah tekanan pada saat bekerja berada dibawah stres kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Efek stres kerja dapat terlihat dari penampilan luar seseorang, seperti ketidakstabilan emosi, kegelisahan, pilihan untuk menyendiri, sulit untuk tidur, merokok secara berlebihan, kelelahan, kecemasan dan ketegangan serta masalah pencernaan.

Menurut **Fahmi (2018 dalam Novita Wahyu Setyawati)** pengertian Stres adalah kondisi yang menekan jiwa seseorang hingga kelelahan dalam melakukan pekerjaan dan jika tidak segera ditangani maka akan mempengaruhi kesehatan orang tersebut. Menurut **Mangkunegara (2017 dalam Bhastary M.D)** Stres Kerja adalah karyawan yang berada di bawah tekanan untuk melakukan tugasnya mungkin mengalami stres kerja. Tanda-tanda stres kerja ini antara lain ketidakstabilan emosi, reaksi yang tidak menyenangkan, kurang tidur, merokok terlalu banyak, tidak dapat melepas lelah, tekanan darah tinggi, mengalami permasalahan pencernaan dan ketidakstabilan emosi.

#### 2.1.4.2. Sifat Dasar Stres Kerja

Sifat dasar stres kerja dikelompokkan menjadi empat aspek, yaitu:

- a. Peluang dan ancaman sama-sama berpotensi menghasilkan stres kerja. Peluang adalah sesuatu yang berpotensi menguntungkan seseorang sedangkan tantangan berpotensi mengancam seseorang.
- b. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang. Dianggap penting karena dapat berdampak pada kesejahteraan seseorang.
- c. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Kemungkinan dan memiliki

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

resiko penting seringkali membuat orang tidak tahu bagaimana menanganinya dan akibatnya mereka jarang mengalami stres.

- d. Aspek stres yang berasal dari persepsi. Tingkat stres yang dialami seseorang bergantung pada bagaimana mereka melihat kemungkinan dan ancaman serta bagaimana karyawan melihat kemampuan yang dibutuhkan untuk menanganinya.

#### 2.1.4.3. Sumber Stres Kerja

Berikut terdapat beberapa Sumber Stres Kerja, yaitu:

- a. Kondisi Kerja, Kondisi Kerja meliputi ada 5 Kondisi Kerja, yaitu:

- 1) *Quantitative Work Overload* (beban kerja yang berlebihan)

*Quantitative Overload* adalah apabila beban kerja fisik karyawan melebihi kapasitasnya. Ini disebabkan karena karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang singkat.

- 2) *Assembl Line-Hysteria* (Penurunan beban kerja)

Adanya penurunan beban kerja terjadi jika tugas yang dihadapi tidak menantang atau karyawan tidak lagi termotivasi dengan pekerjaannya.

- 3) Pengambilan Keputusan dan Tanggung jawab

Perusahaan akan dipengaruhi oleh pengambilan keputusan. Ada kemungkinan mengalami lebih banyak stres jika pengambilan keputusan itu juga membutuhkan tanggung jawab dan ada kemungkinan peningkatan stres juga akan terjadi.

- 4) Kondisi Berbahaya yang mengancam Fisik

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Pekerjaan seperti SAR, Polisi, penanganan KBR (Kimia, Biologi dan Radioaktif) sering mengalami stress dalam kerja. Mereka harus siap apapun situasinya walau bahkan mengancam fisik.

#### 5) Stres karena Kemajuan Teknologi (*Technostres*)

*Technostres* adalah suatu keadaan yang muncul ketika orang atau perusahaan merasa sulit untuk menghadapi teknologi baru.

#### 2.1.4.4. Pendekatan Stres Kerja

Terdapat Empat pendekatan terhadap Stres Kerja, yaitu:

##### a. Pendekatan dukungan sosial (*social support*)

Strategi ini diimplementasikan melalui inisiatif yang memberi karyawan rasa kepuasan.

##### b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*)

Pendekatan ini karyawan harus menerapkan strategi ini dengan memusatkan pikiran dengan cara fokus pada alam pikiran, merilekskan otot dan mengatur emosi.

##### c. Pendekatan *Biofeedback*

Strategi ini dilaksanakan dibawah pengawasan kedokteran dan dimohon para pegawai bisa mengurangi stres yang mengganggu para pekerja.

##### d. Pendekatan program kesehatan pribadi (*Personal Wellness Programs*)

Strategi ini adalah pendekatan pencegahan yang digunakan pekerja sebelum terjadinya stres. pada situasi ini karyawan memeriksakan kondisi tubuh, relaksasi otot, mengatur pola makan dan melakukan olahraga secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

teratur.

#### 2.1.4.5. Gejala-Gejala Stres Kerja

Fenomena yang terjadi pada individu, yaitu:

- a. Reaksi Fisiologis, contohnya pada punggung, kecilnya daya tahan tubuh, masalah pada jantung, hipertensi
- b. Reaksi Emosional, gangguan yang menyebabkan sulit tidur, depresi, kelelahan, kecemasan secara berlebihan, mudah marah, kelelahan dan masalah dalam rumah tangga serta merasa terasing.
- c. Reaksi kognitif, mencakup hal-hal seperti kesulitan berkonsentrasi, mengingat detail, mengambil informasi baru, dan membuat keputusan penting.

Fenomena Stres di bagian organisasi terdiri dari, yaitu:

1. Tingkat Absensi Karyawan
2. Fluktuasi Staf yang Tinggi
3. Produktivitas kerja Rendah
4. Kesalahan dan Kecelakaan Kerja
5. Biaya-biaya yang dinaikkan dari Kompensasi atau perawatan kesehatan.

#### 2.1.4.6. Faktor Penyebab Stres Kerja

(Priansa, 2017 dalam Paramarta W.A dan Darmayanti)

menerangkan hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

- a. Faktor lingkungan
  - 1) Tidak stabilnya Ekonomi

Saat ekomi individu tidak stabil, sehingga individu akan merasa khawatir dengan ekonominya masa depan mereka.

## 2) Ketidakpastian Politik

Hal ini dapat menjadi tidak stabil sebagai akibat dari perubahan system politik atau kelas penguasa.

## 3) Ketidakpastian Teknologi

Karena adanya inovasi baru, pengalaman dan keterampilan karyawan dapat menjadi relative cepat.

## b. Faktor Organisasi

### 1) Tuntutan Tugas

Apabila individu terlalu dipaksakan melakukan tugas secara perfect untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

### 2) Tuntutan Peran

Dengan adanya tekanan dihadapi pekerja mengakibatkan pekerjaan tertentu dalam organisasi.

### 3) Tuntutan Hubungan Antar Pribadi

Stres akan dapat sangat meningkat dengan kurangnya dukungan social dalam bentuk lingkungan keluarga atau pekerjaan.

### 4) Kepemimpinan organisasi

Setiap karyawan menjalankan tugas sehari-hari sesuai dengan kebijakan dan standar organisasi atau perusahaan.

### 5) Faktor Individu

Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ekonomi individu.

#### 2.1.4.7. Indikator Stres Kerja

Menurut **Handoko (2013)** Indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja

### 2.2. Pengaruh Antar Variabel

Setiap variabel memiliki hubungan timbal balik satu sama lain, yakni ;

#### 1. Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Menurut **Afandi (2018:65)** Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mungkin berdampak pada seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Jika lingkungan kerja dirasa dapat memastikan kedamaian dan ketenangan yang akan menciptakan tempat kerja yang produktif dimana orang dapat bekerja tanpa gangguan dan memberikan hasil yang lebih baik Lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana jika produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari penyediaan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan dengan mendorong hubungan yang baik dengan sesama rekan, atasan maupun bawahan serta dengan mendukung upaya tersebut dengan sarana dan prasarana yang memadai.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Pengaruh antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

**Afandi (2018: 174-175)** Stres kerja tidak selalu berdampak negatif bagi kehidupan seseorang. Stres dibagi menjadi dua yaitu distress yang mengarah pada kekuatan negatif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Namun secara umum, dampak gejala stres kerja lebih bersifat negatif bagi individu maupun organisasi. Menurut **Robbins dan Judge dalam Harrisma dan Witjaksono (2013:653)** menyebutkan bahwa pada titik tertentu, stres kerja dapat meningkatkan seberapa cepat dan efektif diri bereaksi. Dengan kata lain, sementara stres kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ke titik tertentu, jika terus berlanjut justru dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

### 2.3. Pandangan Islam

#### 1. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

Agama Islam merupakan agama yang sangat mengutamakan nilai-nilai yang meningkatkan produktivitas kerja. Agar umat Islam terus melakukan hal-hal produktif agar tidak menyia-nyiakan waktu yang ada untuk melakukan hal yang bermanfaat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal terbaik yang dapat kita lakukan sebagai karyawan, pelaku bisnis, dan sebagai individu adalah menjadi lebih produktif. Alasan kenapa kita harus mengevaluasi diri kita sendiri sebagai hamba ataupun sebagai pekerja ialah karena Allah memerintahkan kita untuk mencapai hal tersebut. Konsep Produktivitas Kerja dalam pandangan Islam telah disebutkan dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

al-quran antara lain sebagai berikut: **QS. At-Taubah ayat 105:**

قُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

## 2. Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Dalam pandangan Islam, sangat penting untuk memberikan ketenangan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja agar mereka dapat bekerja dengan baik. Di dalam **QS: Al-Mujadalah:11** dikatakan:

وَيٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰوْتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

**Terjemahan:** “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.” **QS: Al-Mujadalah:11**

## 3. Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja

Islam sudah mengajarkan kepada seluruh umat manusia bahwa

selain sebagai pedoman, Al-Qur'an juga memiliki fungsi sebagai obat segala kesulitan hidup. Keseluruhan Al-Qur'an menjelaskan bahwa hidup hanya untuk beribadah. Al-Qur'an juga berisi bagaimana orang harus melaksanakan semua aturan dan ketentuan dalam agama. Hal ini dijelaskan dalam (*QS: Al-Baqarah:155*)

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

**Terjemahan:** “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar.” *QS:Al-Baqarah:155*

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari beberapa peneliti, yaitu:

**Table 2.4. Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wendy Zulkarnaen, Abin Suarsa, dan Rachmat Kusmana (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat	Variabel X : Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan dan Stress Kerja memberikan pengaruh sebesar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				87,5% terhadap Produktivitas Kerja.
2.	Dita Tri Pamungkas dan Ngatno (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi-Ford Mitra Semarang)	Variabel X : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja Variabel Y1 : Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Motivasi Kerja berhasil memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja. Motivasi Kerja berhasil memediasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja.
3.	Ratri Widya Wulandari, Umi Farida, dan Adi Santoso (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas	Variabel X : Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja Variabel Y : Produktivitas	Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan Kerja Non-Fisik



		Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo	Kerja	berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja. Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.
4.	Togar Naibaho (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Himudo	Variabel X : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
5.	Yopy Mulyati Virginia dan Cicih Ratnasih (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jakarta	Variabel X : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivita Kerja. Secara langsung terdapat pengaruh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



		Timur		signifikan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Maludin Panjaitan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.	Variabel X : Lingkungan Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
7.	I Gusti Agung Aries Indrajaya dan I Gusti Ayudewi Adnyani (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar	Variabel X : Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja	Secara simultan variable Budaya organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variable Produktivitas Karyawan. Secara parsial variable Budaya organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
8.	Dwi Kartikasari dan Kintan Benvia Cherny (2017)	Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epson Batam	Variabel X : Stres dan Motivasi Variabel Y : Produktivitas Kerja	Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				Produktivitas Kerja karyawan.
9.	Amelia Eka Safitri dan Alini Gilang (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi	Variabel X : Stres Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja	Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
10.	Lely Susmika, Mayroza Wiska, dan Yesi Gusteti (2022)	Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti)	Variabel X : Konflik Internal, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Variabel Y : Produktivitas Karyawan	Konflik Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

*Sumber: Berbagai penelitian terdahulu*

## 2.5. Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2016:38)** menyatakan bahwa Variabel Penelitian adalah aspek, kualitas, nilai seseorang, benda atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan data dan mengembangkan kesimpulan. Variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel Dependen

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Sugiyono (2016:39)** menyatakan bahwa Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas, karena itu variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependennya yang digunakan ialah Y= Produktivitas Kerja

## b. Variable Independen

Menurut **Sugiyono (2016:39)** menyatakan bahwa Variabel Independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi penyebab timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *antecedent*. Pada penelitian ini variabel independennya yakni:

X1= Lingkungan Kerja

X2= Stres Kerja

## 2.6. Definisi Konsep Operasional Penelitian

Konsep operasional penelitian ini yakni variabel bebas (X) yaitu variabel yang tidak terkena pengaruh dari variabel lain. Variabel yang dipakai pada penelitian ini ialah Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan untuk variabel terikatnya yakni Produktivitas Kerja (Y) yaitu variabel yang terkena pengaruh dari variabel lain. Konsep operasional penelitian dapat diperhatikan dari pada tabel dibawah:

**Table 2.6.1 Definisi Konsep Operational Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
-----	----------	----------	-----------	-------

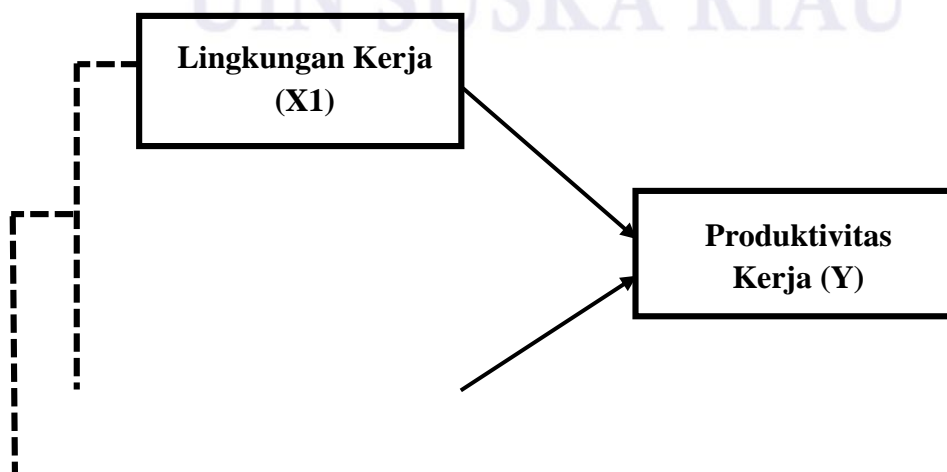


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas Kerja adalah tantangan yang signifikan yang harus dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hanasya (2016)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Mutu 5. Efisiensi Sutrisno (2017)	Likert
2.		Seluruh sarana ataupun prasarana kerja yang memiliki dampak pada bagaimana pekerjaan seorang karyawan disebut sebagai Lingkungan Kerja pekerjaan. Sutrisno, (2016:118)	1. Kondisi Kerja 2. Hubungan Antar Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja Leony Hoki (2018:54)	Likert
3.	Stres Kerja (X2)	Ketegangan di tempat kerja, atau stres dapat berdampak pada suasana hati, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang. Stres yang tidak terkelola biasanya membuat seseorang sulit untuk berkomunikasi secara positif dengan orang lain di sekitarnya. Siagian (2015:300)	1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan 2. Tekanan dan sikap pimpinan kurang adil dan wajar. 3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. 4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja. Handoko (2013)	Likert

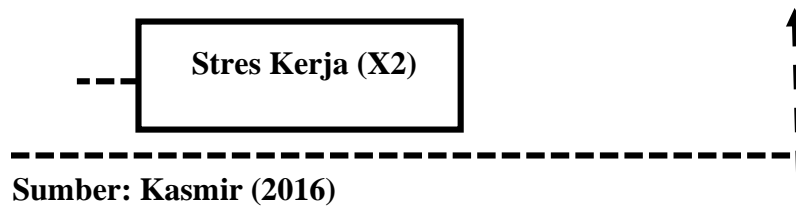
#### 2.7. Kerangka Pemikiran





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

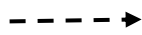


Gambar 1.1.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



: Pengaruh Parsial variabel X terhadap variabel Y



: Pengaruh Simultan variabel X terhadap variabel Y

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2014:314)** jawaban dan solusi sementara yang ada untuk masalah dalam penelitian disebut hipotesis. Satu-satunya jenis penelitian inferensial dimana hipotesis disusun adalah pada metode kuantitatif dan memiliki tujuan utama untuk menguji. Dalam penelitian ini, hipotesis diajukan sebagai upaya untuk panduan untuk penelitian yang akan diajukan. Rumusan masalah penelitian yang telah diajukan dalam bentuk pernyataan memiliki solusi sementara berupa hipotesis. Karena solusi sementara yang diberikan hanya berdasarkan teori yang bersangkutan dan belum pada data yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka dikatakan bersifat sementara. Dari kerangka pemikiran variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini ialah:

H1 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya

H2 = Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya

H3 = Diduga Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat ataupun suatu wilayah dimana akan dilakukan suatu penelitian disebut dengan lokasi penelitian. Pada penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di JL. Transmigrasi Desa Teratak, Kec Rumbio Jaya, Kab Kampar dan untuk objek penelitiannya yakni karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Dan waktu penelitian mulai dilaksanakan pada Oktober 2022 hingga rampung.

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

#### 3.2.1. Jenis Data

Menurut **Sugiyono (2019:17)** untuk mengevaluasi hipotesis yang ada, penelitian kuantitatif harus didasarkan pada filosofi yang menggunakan populasi atau sampel tertentu untuk analisis, menggunakan populasi atau sampel tersebut dalam pengumpulan data, dan bersifat kuantitatif ataupun statistik.

#### 3.2.2. Sumber Data

Sumber data adalah setiap dan semua potongan pengetahuan yang dapat dianalisis dan digunakan sebagai landasan untuk mengambil keputusan selama proses penelitian. Untuk memudahkan penulis pada penelitian ini, penulis memakai jenis data 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018:456)** Data Primer yaitu sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Informasi utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari responden tentang karakteristik lingkungan kerja, stres kerja dan produktivitas kerja. Sumber informasi pertama langsung dari lokasi penelitian dilakukan, sesuai dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri. Sebagai data primer yang digunakan wawancara dengan informan tentang subjek penelitian.

### 2. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:456)** Data Sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberi informasi kepada pengumpul data, seperti melalui individu atau dokumen lain disebut sebagai sumber data sekunder. Untuk mendukung efisiensi biaya tenaga kerja, data sekunder penelitian ini berasal dari sumber yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, antara lain seperti buku, jurnal dan artikel tentang sistem pengendalian internal untuk sistem dan prosedur penggajian.

Dalam melakukan penelitian, peneliti dapat mengumpulkan beberapa sumber data, yakni:

#### a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lapangan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian lapangan melibatkan pemberian kuesioner kepada responden, yang kemudian menghasilkan data primer yang selanjutnya diubah menjadi informasi.

b. Studi Pustaka (*Literature Research*)

Peneliti dapat menggunakan literatur sebagai sumber teori dasar. Studi pustaka digunakan untuk memudahkan peneliti dalam penelitian.

### 3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2018:117)** Populasi adalah mengacu pada bagian luas yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti peneliti untuk mempelajari sampai kemudian mendapatkan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya yaitu sebanyak 35 orang.

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2018:118)** Sampel adalah komponen populasi yang mewakili ukuran dan susunannya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan yang ada di CV Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Jadi, sampel yang didapat dalam penelitian ini ialah sebanyak 50 orang.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti yang ingin mendapatkan data untuk penelitiannya menggunakan strategi pengumpulan data, yaitu tindakan yang disengaja dalam proses pengumpulan data. Menurut **Sugiyono (2018:223)** karena teknik penelitian adalah untuk mendapatkan data yang sesuai dengan standar data yang berlaku, maka prosedur pengumpulan data merupakan tahapan yang paling penting dalam proses penelitian. Ada beberapa Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan peneliti dalam penelitian ini, yakni:

#### a. Kuesioner

**Sugiyono (2018:219)** Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang melibatkan penawaran kepada responden daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Kuesioner adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data. Selain daripada itu kuesioner cocok dipakai apabila jumlah responden cukup besar dan dalam jumlah yang banyak. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui surat atau internet dan dapat mencakup pertanyaan atau pernyataan tertutup ataupun terbuka.

Kriteria	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### b. Wawancara

**Sugiyono (2018:140)** percakapan dengan tujuan tertentu disebut wawancara, dan melibatkan dua orang yakni pewawancara (interviewer) dan yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang menjawab pertanyaan. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

#### c. Observasi

**Sugiyono (2018:229)** Observasi ialah metode pengumpulan data yang memiliki kualitas dan ciri yang jelas. Jika disamakan dengan metode lain, benda alam lainnya juga dapat diamati selain orang atau lingkungan itulah yang dinamakan observasi. Observasi dibedakan menjadi dua yakni partisipan dan non partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti dapat memilih kedua jenis observasi.

### 3.5. Analisis Data

Analisa data adalah suatu proses pembersihan, transformasi dan juga permodelan data untuk memudahkan dalam menemukan informasi yang lebih berguna dan lebih akurat untuk mengambil sebuah keputusan.

#### 3.5.1. Uji Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2018:208)** Dalam penelitian ini, Uji Deskriptif digunakan untuk memberikan informasi secara rinci tentang ciri-ciri variabel-variabel penelitian yang utama. Statistik Deskriptif adalah statistik yang bisa digunakan sebagai penganalisis data dengan cara menggambarkan

dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas (Iskandar, 2014:6)

Peneliti dapat menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dalam Melakukan uji kualitas data atas data yang dimiliki yaitu sebagai berikut:

#### 2.2.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui benar atau tidak kuesioner penelitian. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut. Dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$  dilakukan Uji Validitas dalam hal ini  $n$  adalah sampel. Kriteria pengujian uji validitas yang dapat digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



valid).

### 2.2.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018:51)** Kuesioner penelitian yang berfungsi sebagai indikator variabel diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Uji Reliabilitas dapat dipakai untuk menentukan kestabilan data yang disimpan pada periode waktu tertentu, yaitu untuk menentukan seberapa dapat dipercaya pengukuran tersebut. *One Shot* (pengukuran sekali saja) adalah metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas metode ini melibatkan pengukuran sekali saja, membandingkan temuan dengan pertanyaan lain atau menghitung korelasi antara jawaban atas pertanyaan. Metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu variabel dikatakan reliable jika digunakan nilai *Cornbach Alpha*  $> 0,70$ , sedangkan untuk mempermudah perhitungan dalam uji reliabilitas dapat digunakan perangkat computer dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). **Ghozali (2018:45)**

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut **Ghozali (2018:159)** untuk menentukan ketepatan model perlu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018:161)** menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah variabel residual dalam model regresi berdistribusi secara normal. Distribusi yang normal atau mendekati normal merupakan tanda model regresi yang kuat. Uji Statistik non parametric *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S) yang merupakan bagian dari program SPP yang dapat digunakan untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 kriteria Teknik *Kolmogorov-Smirnov* menyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal, namun dengan demikian, jika tingkat signifikansi diatas 0,05 data berdistribusi normal. Selain itu dengan cara membandingkan data observasi dengan distribusi Normal Probability Plot, analisis grafis adalah salah satu cara paling sederhana untuk melihat normalitas data. Menurut **Ghozali (2018:161-167)** *Normal Probability Plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2018:107)** menyebutkan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen (independen). Variabel independen tidak orthogonal jika berkorelasi. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

nilai *Tolerance* digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas pada regresi. Kedua pengukuran ini menunjukkan persentase masing-masing variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Setiap variabel independen digresi satu sama lain untuk membentuk variabel dependen. Variabilitas variabel terpilih yang tidak diperhitungkan oleh variabel independen lainnya diukur dengan toleransi. Nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10,00$  merupakan nilai yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinearitas. Nilai toleransi  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10,00$ .

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018:107)** menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan ketidaksamaan varian dan residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya dalam model regresi. Disebut Homoskedastisitas apabila varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan berikutnya tidak berubah dan disebut Heteroskedastisitas jika berubah. Uji Glejser dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai mutlak residual pada faktor-faktor bebas. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$  {tidak ada masalah heteroskedastisitas}

$H_1: \beta_1 \neq 0$  {ada masalah heteroskedastisitas}

Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.5.4. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** dimungkinkan untuk mengukur dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Formula untuk regresi linier berganda adalah seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori tersebut berdasarkan skala likert, yaitu skala berbasis sikap yang didasarkan pada bagaimana responden bereaksi terhadap kata-kata yang berkaitan dengan indikasi suatu konsep atau variabel yang diukur, dimana responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dengan nilai yang telah ditentukan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

N = Netral = 3

TS = Tidak Setuju = 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol maupun observasi (tidak terkontrol). Adapun penjelasan dari masing-masing pengujian adalah sebagai berikut:

#### 3.5.5.1.1. Uji t (Uji Persial)

**Ghozali (2018:98)**, menyatakan bahwa Uji statistik t pada hakikatnya menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara spesifik dalam menjelaskan variabel-variabel independen. Uji t ini bermaksud untuk dapat mengetahui dengan tepat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ataupun tingkat signifikan ( $\alpha$ ) < 5% maka  $H_0$  ditolak, sedangkan sebaliknya  $H_a$  diterima. Artinya adanya pengaruh antara variabel X secara persial terhadap variabel Y.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ataupun tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) > 5% maka  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat atau tidak ada pengaruh antara variabel X secara persial terhadap variabel Y.

#### 3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut **Kuncoro (2013:245)**, Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak variabel dependen dipengaruhi secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

simultan oleh faktor-faktor yang termasuk kedalam model regresi. Kriteria pengujiannya sebaga berikut:

- 1) Apa bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Itu artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (**Suharyadi dan Purwanto (2015 :227)**).

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

**Suharyadi dan Purwanto (2015:217)**, menyatakan Koefisien determinasi adalah cara untuk mengukur seberapa akuratnya keterkaitan antara variabel bebas dan variebel terikat dalam suatu persamaan regresi. Menurut **Ghozali (2018:97)** Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel dependen untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen antara 0 sampai 1 untuk koefisien determinasi. Nilai di sekitar satu menunjukkan bahwa semua informasi yang dibutuhkan untuk meramalkan variabel-variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Sedangkan menurut **Suharyadi dan Purwanto (2015: 217)**, apabila semakin besar koefisien determinasi atau mendekati 1, maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. **Gambaran Umum CV. Berdikari Jaya Mandiri Kec. Rumbio Jaya**

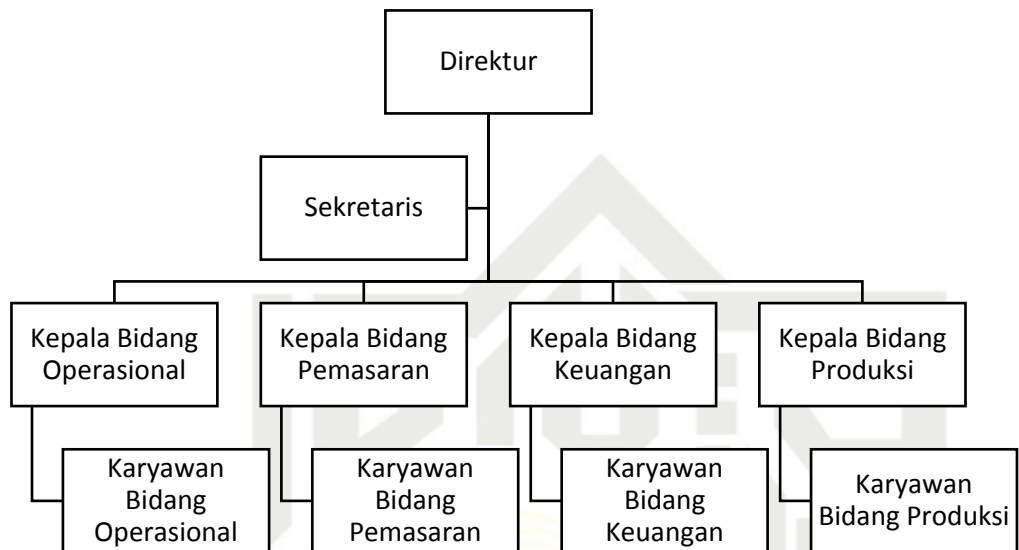
CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya adalah suatu organisasi bisnis yang bergerak di bidang produksi alat-alat pertanian CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya ini berdiri sejak tahun 2008 sampai sekarang CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya dulu nya hanya sebuah perusahaan kecil yang dirintis oleh 5 orang hingga saat ini sudah berkembang dan memiliki karyawan puluhan orang karyawam CV. Berdikari Jaya Malindo ini berada di Kecamatan Rumbio Jaya tepatnya terletak di Desa Teratak.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**4.2. Struktur Organisasi CV. Berdikari Jaya Mandiri Kec. Rumbio Jaya**



*Sumber: Struktur Organisasi CV. Berdikari Jaya Malindo 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.

**4.3. Uraian Jabatan**

Dalam melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya, satu sama lainnya berhubungan dalam menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan berikut ini akan dijelaskan fungsi dari tiap-tiap bagian yang terdapat pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Adapun masing-masing tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut:

**4.3.1. Direktur**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Mengelola bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan.
2. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau dipertahankan.
3. Membantu dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
4. Menyetujui anggaran belanja perusahaan.
5. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut agar adanya evaluasi yang harus ditingkatkan dan dikembangkan untuk kemajuan perusahaan.
6. Menerapkan visi dan misi yang telah ditetapkan 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.

**4.3.2. Sekretaris**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan operasional penyusunan program kesekretariatan.
2. Mengkoordinasikan surat-surat ke internal maupun eksternal.
3. Mengatur dokumen dan memelihara sistem pengarsipan.
4. Membantu supervisor dan staf dengan proyek dan tugas perusahaan.
5. Memberikan pelayanan informasi yang menyangkut hal-hal yang perlu diketahui oleh masyarakat, pemegang saham atau perseroan.

**4.3.3. Kepala Bidang Operasional**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi kualitas produk dalam sebuah perusahaan.
2. Mengkoordinasi dan memantau aktivitas produksi-distribusi unit operasional perusahaan.
3. Mengevaluasi laporan operasional dan SOP perusahaan.
4. Menganalisis dan berpartisipasi dalam mengembangkan SOP produksi dan distribusi unit operasional.
5. Mengawasi persediaan barang/jasa dan letak fasilitas operasional.
6. Melakukan eliminasi/pengurangan terhadap pengeluaran operasional yang tidak penting/di luar standar.
7. Membantu dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

**4.3.4. Kepala Bidang Pemasaran**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur 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. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan dibidang pemasaran.
2. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran dibagian pemasaran.
3. Melakukan analisa pasar, promosi dan survey kebutuhan dan kepuasan pelanggan secara periodik.
4. Merumuskan strategi pemasaran dan kebijakan harga.
5. Melakukan pengujian mutu komoditi produk yang akan dipasarkan.
6. Mengelola proses transaksi dan pengiriman produk dengan baik sampai dengan penerimaan dana hasil penjualan.
7. Melakukan koordinasi dengan bagian terkait yang menyangkut kebijakan produksi, penjualan, penyelesaian claim, asuransi maupun perlindungan hukum.

#### **4.3.5. Kepala Bidang Keuangan**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Membantu tugas sekretaris dalam melaksanakan penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran, pembukuan, verifikasi dan perbendahraan perusahaan.
2. Menyiapkan data, perhitungan anggaran dan belanja perusahaan.
3. Mengoreksi konsep pembayaran dan pengeluaran anggaran belanja perusahaan baik pemasukan maupun pengeluaran.

#### **4.3.6. Kepala Bidang Produksi**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku sampai menjadi barang jadi.
2. Menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Bertanggung jawab atas perawatan mesin-mesin produksi.

**4.3.7. Karyawan Bidang Operasional**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab dalam mengurus operasional kantor.
2. Bertanggung jawab dalam mengurus legalitas perusahaan.
3. Bertanggung jawab dalam membuat perizinan perusahaan.
4. Bertanggung jawab dalam mengurus absen karyawan.

**4.3.8. Karyawan Bidang Pemasaran**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Mengelola dan mengembangkan aktivitas promosi.
2. Mengatur dan mendistribusikan informasi keuangan dan statistik.
3. Meneliti dan menganalisis tren pasar, penawaran pesaing, demografi dan informasi lain yang mempengaruhi strategi pemasaran.
4. Mengidentifikasi are untuk perbaikan dalam penawaran produk, taktik penjualan, strategi pemasaran dan aktivitas promosi.

**4.3.9. Karyawan Bidang Keuangan**

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Menyusun dan melakukan verifikasi laporan keuangan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Melaksanakan pembayaran untuk kebutuhan perusahaan.
3. Membuat analisis keuangan.
4. Menyusun laporan jurnal tentang pembiayaan lainnya.

#### 4.3.10. Karyawan Bidang Produksi

Adapun Tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

1. Mengoperasikan peralatan produksi
2. Melakukan pemeliharaan mesin-mesin produksi.
3. Menyiapkan bahan dan peralatan sesuai kebutuhan produksi.
4. Melakukan proses produksi.
5. Mengikuti panduan dan spesifikasi produksi.
6. Memeriksa produk jadi sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.
7. Memenuhi target produksi
8. Melakukan pelaporan bila ditemukan masalah kepada supervisor.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya.
2. Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya.
3. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 6.2. Saran

Penelitian ini dirancang dan dilakukan dengan baik namun penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan mungkin mempengaruhi hasil dari penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Pentingnya menjaga dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik seperti saat ini dalam membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama dalam menjalin hubungan baik, kerja sama dan komunikasi dengan karyawan lainnya.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja perusahaan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Pentingnya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Untuk meningkatkan stres kerja perusahaan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya. Pentingnya dalam pengelolaan stres kerja yang baik akan membuat produktivitas kerja karyawan dengan baik, salah satu yang dapat dilakukan yaitu: dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban dan stres karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi karyawan seperti family gathering, penghargaan karyawan terbaik dan adanya pengakuan atas kinerja baik yang telah dilakukan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

### *Al-Qur'an*

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Afriliani, R., Bhakti, D. K., & Aprilia, H. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif Bisnis, 1(7)*, 10-10.
- Akbar, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sago Nauli Desa Sinunukan Ii Kec. Sinunukan Kab. Mandailing Natal* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Alfikri, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Wiska* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Ardika, G. K., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Di UD. Sinar Abadi Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 5(1)*.
- Ballo, F., Laan, R., & Amalo, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, 4(2)*, 190-199.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2)*, 160-170.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.
- Faisol, F. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Mebel Rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Shozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee motivation and its role in improving the productivity and organizational commitment at higher education institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business, 6(1)*, 17-28.

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.

Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662.

Hermawan and Rustiana, Peningkatan Produktivitas Melalui Kohesivitas Kelompok dan Revitalisasi Kondisi.

Indrajaya, I. G. A. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar. Doctoral Dissertation, Udayana University.

Jaelani, J., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Konveksi Sirah Outwear Factory Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Kartikasari, D., & Cherny, K., B. (2017). Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epon Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90

Kuncoro, Mudarajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga

Laksono, D. A., & Irmawati, I. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Diva Metal Mandiri Bekasi Selama Masa Pandemi Covid 19* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Naibaho, T. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Himudo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.

Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 22-34.

Pamungkas, D. T., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi-Ford Mitra Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 220-228.

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(2), 1-5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua “Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.
- Pratiwi, D. W., & Widiyanto, W. (2018). Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 654-670.
- Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas perajin perak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Satmoko, R. H. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Sendi Pratama Pekalongan)* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharyadi Dan Purwanto. 2015. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta Selatan: Salemba Empar
- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(1), 44-54.
- Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: KENCANA
- Virgini, Y., M., & Ratnasih, C. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Studi (Devisi Home Service) Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 5(2), 1-16



Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2)

Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12 (2).

Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 55-65.

Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## KUESIONER PENELITIAN

*Assalamu'laikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Keapada Yth,

Bapak/Ibu

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Runbio Jaya”**. Maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Hormat saya,

**YURIKA TESA ZULFIANTI**

NIM: 11870121385

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Silahkan Bapak/Ibu memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Isilah identitas Bapak/Ibu pada lembaran yang sudah tersedia.
3. Berikalah tanda cheklis (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu ang dianggap paling sesuai. Adapun ketentuannya

**SS : Sangat Setuju****S : Setuju****N : Netral****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**

4. Kuesioner ini dapat digunakan dengan optimal jika seluruh pertanyaan telah dijawab oleh sebab itu saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengecek kembali setelah diisi agar tidak ada pertanyaan ang terlewati.

**B. Identitas Responden**

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

## Lampiran 1: Tabel Kuesioner Penelitian

### I Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>A. Kemampuan</b>						
1	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
<b>B. Meningkatkan Hasil yang dicapai</b>						
1	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
3	Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
<b>C. Semangat Kerja</b>						
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
2	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
3	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
<b>D. Pengembangan Diri</b>						
1	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri					
2	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan tugas					
<b>E. Mutu</b>						
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan					
3	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
	<b>F. Efisiensi</b>					
1	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
2	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
3	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan					

**2. Lingkungan Kerja (X1)**

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>A. Hubungan dengan Rekan Kerja</b>					
1	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan					
2	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan					
3	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan					
	<b>B. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja</b>					
1	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
2	Tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja					
3	Tidak ada kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada di luar yang mempengaruhi aktivitas kerja					
	<b>C. Peraturan Kerja</b>					
1	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang ada didalam 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Saya memiliki kesediaan sikap untuk taat akan peraturan					
3	Saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan					
	<b>D. Penerangan</b>					
1	Pendistribusian cahaya ditempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
2	Penerangan yang ada di setiap ruangan kerja telah sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya					
3	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>E. Sirkulasi Udara</b>					
1	Saya merasa sirkulasi udara sudah baik di tempat kerja					
2	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal					
3	Sirkulasi udara di ruang tempat kerja saya nyaman					
	<b>F. Keamanan</b>					
1	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman					
2	Adanya jaminan keamanan dari ancaman pihak luar membuat saya merasa sangat aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya dalam bekerja					
3	Perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja demi keselamatan dan keamanan					

## 3. Stres Karyawan (X2)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>A. Beban Kerja Yang Sulit Dan Berlebihan</b>					
1	Saya tidak merasa bosan dengan apa yang saya kerjakan sekarang					
2	Saya tidak mudah marah apabila tugas yang diberikan terlalu banyak					

3	Saya tidak merasa cemas apabila pekerjaan saya belum selesai				
	<b>B. Tekanan dan Sikap Pimpinan yang Kurang Adil dan Wajar</b>				
1	Tidak ada sikap pimpinan yang kurang adil terjadi kepada saya				
2	Pimpinan perusahaan tidak memberikan tekanan secara berlebihan kepada saya saat melakukan pekerjaan				
3	Pimpinan perusahaan selalu bersikap adil dan sewajarnya kepada semua karyawan tanpa membedakan karyawan A dan karyawan B				
	<b>C. Waktu dan Peralatan Kerja yang Memadai</b>				
1	Waktu pekerjaan yang diberikan saya pgunakan secara efisien				
2	Tempat saya bekerja mempunyai prasarana yang lengkap				
3	Tempat saya bekerja mempunyai ATK (Alat Tulis Kantor) yang lengkap				
	<b>D. Konflik antara pribadi dengan Pimpinan atau dengan Kelompok Kerja</b>				
1	Saya merasa rekan kerja saya sudah seperti keluarga bagi saya				
2	Saya tidak mengalami konflik dengan pimpinan atau anggota kelompok kerja				
3	Saya mendapatkan dukungan atau bantuan dalam mengatasi konflik dengan pimpinan atau anggota kelompok kerja				

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Lampiran 2 : Tabulasi Data

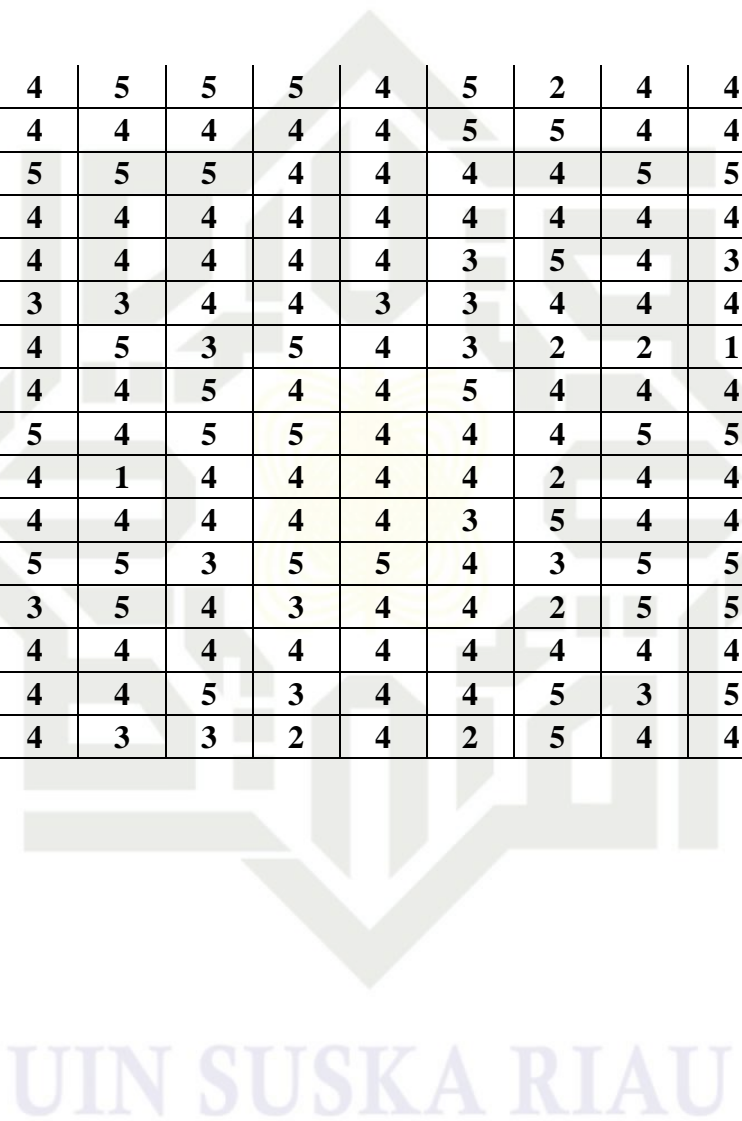
Variabel Y

Produktivitas Kerja (Y)																		Total (Y)
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	
5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	76
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	77
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	76
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	1	3	3	69
4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	72
5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	76
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	71
3	2	3	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	64
5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	74
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	77
4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	1	3	3	69
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	68
5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	74
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	74
4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	77
4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	66

5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	4	75
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	73
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	69
2	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	60
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	2	2	1	62
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	76
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	77
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	4	4	68
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	72
3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	76
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	2	5	5	69
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	70
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	5	4	4	65

k cipta milik UIN Suska Riau  
 ta Dilindungi Undang-Undang  
 ang mengutip sebagian atau  
 ngutipan hanya untuk keperluan  
 ngutipan tidak merugikan  
 ang mengumumkan dan

State Islamic University of Sultan Sya



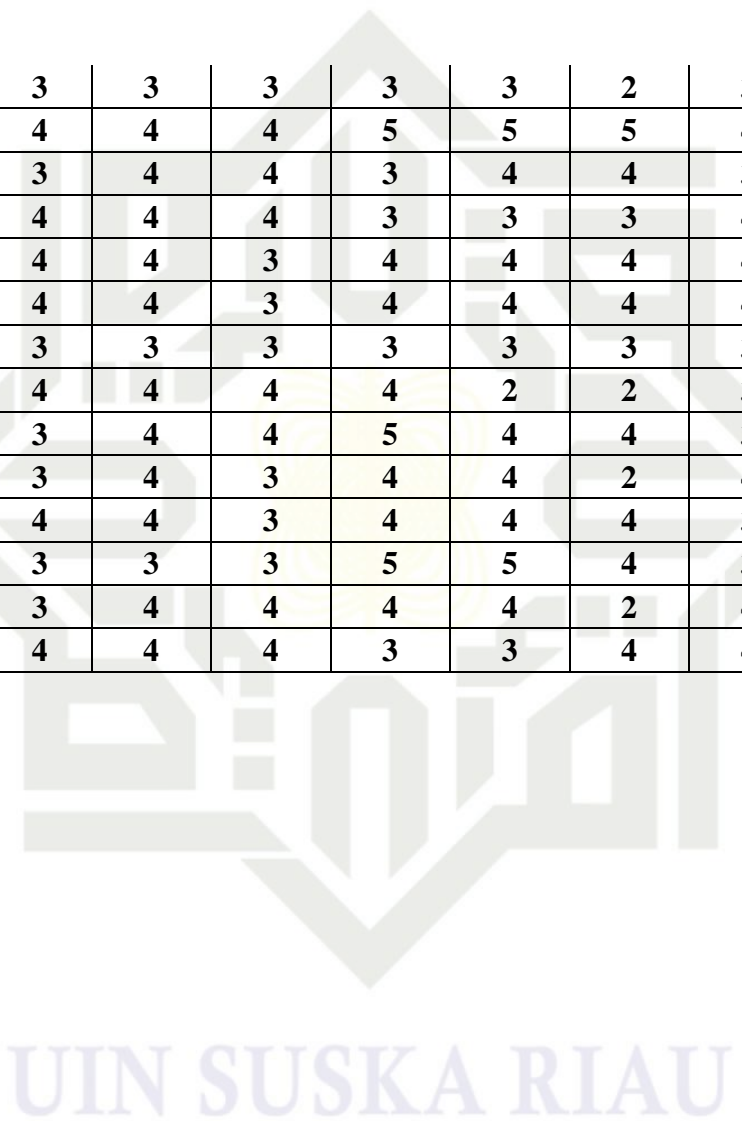




4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	62
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	83
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	68
4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	69
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	73
4	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	69
1	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	71
1	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	62
2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	69
2	3	3	5	1	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	3	66
4	4	4	2	3	1	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	60
5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	65

yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 yang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau tinjauan  
 yang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ciptanya milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Sya





Variabel X2

- Hak Cipta Di
1. Dilarang r
    - a. Penguat
    - b. Penguat
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres Kerja (X2)												Total (X2)
X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	X2P9	X2P10	X2P11	X2P12	
4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	49
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	48
4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	49
4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	45
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	49
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	46
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53
4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	47
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	53
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	45
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	52
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	53
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	45

### Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden

#### a. Produktivitas Kerja (Y)

		Y1		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	5.7
	Netral	2	3.3	5.7	11.4
	Setuju	23	37.7	65.7	77.1
	Sangat Setuju	8	13.1	22.9	100.0
	Total		35	57.4	100.0
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

		Y2		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	3	4.9	8.6	11.4
	Setuju	25	41.0	71.4	82.9
	Sangat Setuju	6	9.8	17.1	100.0
	Total		35	57.4	100.0
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

		Y3		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Netral	5	8.2	14.3	14.3
	Setuju	19	31.1	54.3	68.6
	Sangat Setuju	11	18.0	31.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	13.1	22.9	22.9
	Setuju	23	37.7	65.7	88.6
	Sangat Setuju	4	6.6	11.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	8	13.1	22.9	25.7
	Setuju	25	41.0	71.4	97.1
	Sangat Setuju	1	1.6	2.9	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.5	20.0	20.0
	Setuju	25	41.0	71.4	91.4
	Sangat Setuju	3	4.9	8.6	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	8.2	14.3	14.3
	Setuju	23	37.7	65.7	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Setuju	18	29.5	51.4	54.3
	Sangat Setuju	16	26.2	45.7	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.5	20.0	20.0
	Setuju	21	34.4	60.0	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	10	16.4	28.6	31.4
	Setuju	20	32.8	57.1	88.6
	Sangat Setuju	4	6.6	11.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	3	4.9	8.6	11.4
	Setuju	26	42.6	74.3	85.7
	Sangat Setuju	5	8.2	14.3	100.0

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Total		35	57.4	100.0	
Missing System		26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	4	6.6	11.4	14.3
	Setuju	17	27.9	48.6	62.9
	Sangat Setuju	13	21.3	37.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing System		26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	3	4.9	8.6	11.4
	Setuju	20	32.8	57.1	68.6
	Sangat Setuju	11	18.0	31.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing System		26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.6	11.4	11.4
	Setuju	26	42.6	74.3	85.7
	Sangat Setuju	5	8.2	14.3	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing System		26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	5	8.2	14.3	17.1
	Setuju	21	34.4	60.0	77.1

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sangat Setuju	8	13.1	22.9	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.9	8.6	8.6
	Tidak Setuju	5	8.2	14.3	22.9
	Netral	4	6.6	11.4	34.3
	Setuju	12	19.7	34.3	68.6
	Sangat Setuju	11	18.0	31.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	8	13.1	22.9	25.7
	Setuju	20	32.8	57.1	82.9
	Sangat Setuju	6	9.8	17.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	8	13.1	22.9	25.7
	Setuju	18	29.5	51.4	77.1
	Sangat Setuju	8	13.1	22.9	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		



## b. Lingkungan Kerja (X1)

		X1P1		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	5.7	5.7
	Tidak Setuju	2	3.3	5.7	11.4
	Netral	1	1.6	2.9	14.3
	Setuju	23	37.7	65.7	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total		35	57.4	100.0
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

		X1P2		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Netral	4	6.6	11.4	11.4
	Setuju	27	44.3	77.1	88.6
	Sangat Setuju	4	6.6	11.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

		X1P3		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Netral	6	9.8	17.1	17.1
	Setuju	20	32.8	57.1	74.3
	Sangat Setuju	9	14.8	25.7	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	3	4.9	8.6	11.4
	Setuju	18	29.5	51.4	62.9
	Sangat Setuju	13	21.3	37.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Tidak Setuju	3	4.9	8.6	11.4
	Netral	3	4.9	8.6	20.0
	Setuju	15	24.6	42.9	62.9
	Sangat Setuju	13	21.3	37.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	5.7	5.7
	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	8.6
	Netral	4	6.6	11.4	20.0
	Setuju	21	34.4	60.0	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.5	20.0	20.0
	Setuju	15	24.6	42.9	62.9
	Sangat Setuju	13	21.3	37.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	10	16.4	28.6	31.4
	Setuju	17	27.9	48.6	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	5.7
	Netral	14	23.0	40.0	45.7
	Setuju	19	31.1	54.3	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.8	17.1	17.1
	Setuju	20	32.8	57.1	74.3
	Sangat Setuju	9	14.8	25.7	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	19.7	34.3	34.3
	Setuju	21	34.4	60.0	94.3
	Sangat Setuju	2	3.3	5.7	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.5	20.0	20.0
	Setuju	22	36.1	62.9	82.9
	Sangat Setuju	6	9.8	17.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	6	9.8	17.1	20.0
	Setuju	22	36.1	62.9	82.9
	Sangat Setuju	6	9.8	17.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.6	11.4	11.4
	Netral	4	6.6	11.4	22.9
	Setuju	22	36.1	62.9	85.7
	Sangat Setuju	5	8.2	14.3	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X1P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	18.0	31.4	31.4
	Setuju	21	34.4	60.0	91.4
	Sangat Setuju	3	4.9	8.6	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	13.1	22.9	22.9
	Setuju	20	32.8	57.1	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	11	18.0	31.4	34.3
	Setuju	17	27.9	48.6	82.9
	Sangat Setuju	6	9.8	17.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X1P18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	18.0	31.4	31.4
	Setuju	14	23.0	40.0	71.4
	Sangat Setuju	10	16.4	28.6	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**c. Stres Kerja (X2)**

**X2P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6.6	11.4	11.4
	Setuju	27	44.3	77.1	88.6
	Sangat Setuju	4	6.6	11.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	2.9	2.9
	Setuju	27	44.3	77.1	80.0
	Sangat Setuju	7	11.5	20.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	2	3.3	5.7	8.6
	Setuju	20	32.8	57.1	65.7
	Sangat Setuju	12	19.7	34.3	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	5.7	5.7
	Setuju	22	36.1	62.9	68.6
	Sangat Setuju	11	18.0	31.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X2P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.5	20.0	20.0
	Setuju	20	32.8	57.1	77.1
	Sangat Setuju	8	13.1	22.9	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	5.7	5.7
	Setuju	28	45.9	80.0	85.7
	Sangat Setuju	5	8.2	14.3	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Setuju	18	29.5	51.4	54.3
	Sangat Setuju	16	26.2	45.7	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	34.4	60.0	60.0
	Sangat Setuju	14	23.0	40.0	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X2P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	5.7	5.7
	Setuju	27	44.3	77.1	82.9
	Sangat Setuju	6	9.8	17.1	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	2.9	2.9
	Netral	2	3.3	5.7	8.6
	Setuju	21	34.4	60.0	68.6
	Sangat Setuju	11	18.0	31.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P 11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.3	5.7	5.7
	Setuju	22	36.1	62.9	68.6
	Sangat Setuju	11	18.0	31.4	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		

**X2P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11.5	20.0	20.0
	Setuju	20	32.8	57.1	77.1
	Sangat Setuju	8	13.1	22.9	100.0
	Total	35	57.4	100.0	
Missing	System	26	42.6		
Total		61	100.0		





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**c. Stres Kerja (X2)**

		Correlations												
		Stres Kerja 1	Stres Kerja 2	Stres Kerja 3	Stres Kerja 4	Stres Kerja 5	Stres Kerja 6	Stres Kerja 7	Stres Kerja 8	Stres Kerja 9	Stres Kerja 10	Stres Kerja 11	Stres Kerja 12	STRES
Stres Kerja 1	Pearson Correlation	1	0,000	0,088	-.433 <sup>**</sup>	0,091	0,136	0,186	0,122	0,000	0,000	-0,216	0,091	0,150
	Sig. (2-tailed)		1,000	0,616	0,009	0,602	0,435	0,284	0,485	1,000	1,000	0,212	0,602	0,390
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 2	Pearson Correlation	0,000	1	0,059	0,169	-0,017	0,217	0,259	0,078	.871 <sup>**</sup>	0,173	0,053	-0,017	.392 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1,000		0,736	0,332	0,924	0,211	0,132	0,654	0,000	0,321	0,763	0,924	0,020
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 3	Pearson Correlation	0,088	0,059	1	0,148	0,242	0,317	0,118	0,069	0,008	0,277	0,148	0,242	.464 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,616	0,736		0,397	0,161	0,063	0,500	0,695	0,965	0,107	0,397	0,161	0,005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 4	Pearson Correlation	-.433 <sup>**</sup>	0,169	0,148	1	0,296	0,027	0,193	0,042	0,220	.403 <sup>**</sup>	.813 <sup>**</sup>	0,296	.525 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,332	0,397		0,084	0,878	0,265	0,810	0,205	0,018	0,000	0,084	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 5	Pearson Correlation	0,091	-0,017	0,242	0,296	1	0,290	0,245	.410 <sup>**</sup>	0,177	0,118	.375 <sup>**</sup>	1,000 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,602	0,924	0,161	0,084		0,091	0,156	0,014	0,308	0,500	0,026	0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 6	Pearson Correlation	0,136	0,217	0,317	0,027	0,290	1	0,183	.372 <sup>**</sup>	0,232	0,332	0,027	0,290	.517 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,435	0,211	0,063	0,878	0,091		0,294	0,028	0,179	0,052	0,878	0,091	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 7	Pearson Correlation	0,186	0,259	0,118	0,193	0,245	0,183	1	.400 <sup>**</sup>	0,230	.347 <sup>**</sup>	0,193	0,245	.578 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,284	0,132	0,500	0,265	0,156	0,294		0,017	0,183	0,041	0,265	0,156	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 8	Pearson Correlation	0,122	0,078	0,069	0,042	.410 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.400 <sup>**</sup>	1	0,176	.367 <sup>**</sup>	0,042	.410 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,485	0,654	0,695	0,810	0,014	0,028	0,017		0,312	0,030	0,810	0,014	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 9	Pearson Correlation	0,000	.871 <sup>**</sup>	0,008	0,220	0,177	0,232	0,230	0,176	1	0,203	0,108	0,177	.485 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1,000		0,965	0,205	0,308	0,179	0,183	0,312		0,243	0,536	0,308	0,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 10	Pearson Correlation	0,000	0,173	0,277	.403 <sup>**</sup>	0,118	0,332	.347 <sup>**</sup>	.367 <sup>**</sup>	0,203	1	.480 <sup>**</sup>	0,118	.618 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,321	0,107	0,016	0,500	0,052	0,041	0,030	0,243		0,004	0,500	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 11	Pearson Correlation	-0,216	0,053	0,148	.813 <sup>**</sup>	.375 <sup>**</sup>	0,027	0,193	0,042	0,108	.480 <sup>**</sup>	1	.375 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,212	0,763	0,397	0,000	0,026	0,878	0,265	0,810	0,536	0,004		0,026	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Stres Kerja 12	Pearson Correlation	0,091	-0,017	0,242	0,296	1,000 <sup>**</sup>	0,290	0,245	.410 <sup>**</sup>	0,177	0,118	.375 <sup>**</sup>	1	.704 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,602	0,924	0,161	0,084	0,000	0,091	0,156	0,014	0,308	0,500	0,026		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
STRES	Pearson Correlation	0,150	.392 <sup>**</sup>	.464 <sup>**</sup>	.525 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	.517 <sup>**</sup>	.578 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.485 <sup>**</sup>	.618 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0,390	0,020	0,005	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**2. Uji Reabilitas**

**a. Produktivitas Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	18

**b. Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	18

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,790	12

**Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,31323249
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,095
	Positive	,049
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

**b. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,997	1,003
	STRES KERJA	,997	1,003

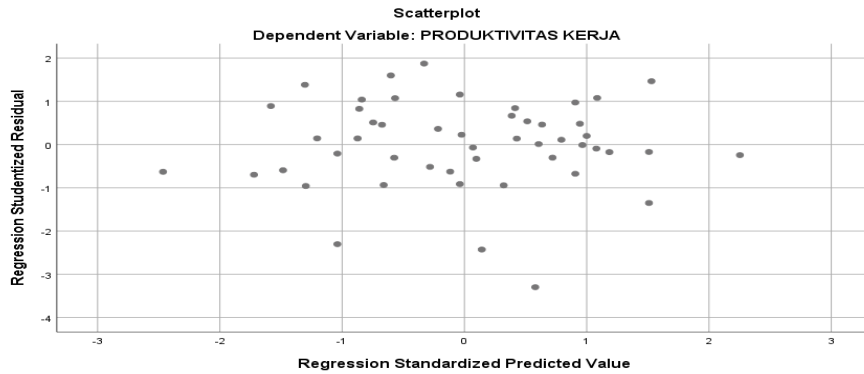
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**Lampiran 6 : Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,131	6,076		1,174	,246
	LINGKUNGAN KERJA	-,137	,055	-,340	-2,507	,016
	STRES KERJA	,119	,097	,166	1,222	,228

a. Dependent Variable: ABRESID



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Lampiran 7 : Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,222	9,851		2,459	,018
	LINGKUNGAN KERJA	,286	,089	,384	3,226	,002
	STRES KERJA	,550	,158	,414	3,480	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**b. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462,085	2	231,043	11,912	,000 <sup>b</sup>
	Residual	911,595	47	19,396		
	Total	1373,680	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA  
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 <sup>a</sup>	,336	,308	4,404

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Lampiran 8 : Tabel Hasil Wawancara**

No	Stres Kerja	Keterangan
1	Apakah target pekerjaan Bapak sudah sesuai dengan jobdesc dan skill yang bapak miliki?	Pencapaian pekerjaan yang diberikan mencapai target yang telah ditentukan, jikapun ada yang tidak sesuai kemampuan saya memilih untuk mempelajari dan mencari tahu dengan bertanya kepada karyawan lain.
2	Apakah Bapak sering mendapatkan tugas yang banyak dan terkadang tidak sesuai bidang serta waktu pengerjaannya terbatas?	Terkadang disatu waktu ada masanya saya mendapatkan tugas yang cukup banyak karena adanya pesanan dan harus diselesaikan sesuai target pemesanan konsumen, dan terkadang demi memenuhi pesanan karyawan yang bukan bidang ikut membantu agar pekerjaan cepat selesai, dan hal ini menyebabkan saya dan karyawan lain pulang lewat batas jam kerja.
3	Apakah Menurut Bapak Hubungan antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan berjalan dengan sebagaimana mestinya?	Hubungan antar rekan kerja berjalan baik, namun hubungan karyawan dengan atasan terkadang kurang baik dikarenakan atasan terkadang tidak ditempat sedangkan karyawan membutuhkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		persetujuan/izin atasan atas suatu keputusan.
4	Apakah menurut Bapak pembagian pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki?	Terkadang karyawan yang mempunyai ilmu pengetahuan yang lebih adakalanya mendapatkan double job di bagian bagian tertentu. Misalnya menggunakan aplikasi excel, word ataupun kemampuan memasarkan produk jualan.

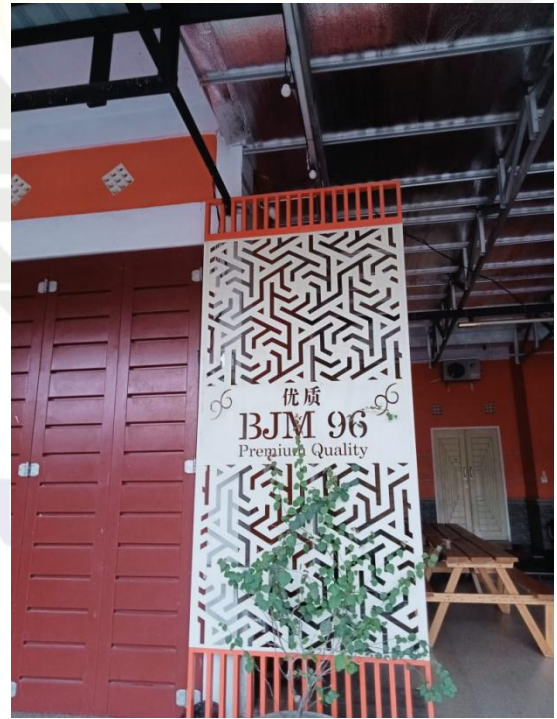
*Sumber: Wawancara dengan Karyawan CV. Berdikari Jaya Malindo Kecamatan Rumbio Jaya (2023)*



## LAMPIRAN DOKUMENTASI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## Riwayat Hidup Penulis



**Yurika Tesa Zulfianti**, lahir di Pekanbaru pada tanggal 19 Juni 1999, penulis merupakan anak tunggal ayahanda Zulkifli dan ibunda Yurnelis.

Penulis mengawali Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 56 Payakumbuh, kemudian melanjutkan Pendidikan ke SMPN 4 Tambang pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke SMKN 4 Pekanbaru pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018, penulis diterima menjadi mahasiswi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara V pada tahun 2021. Selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) bersama team KKN-DR KM11 di Desa Karya Indah KM 11 Kabupaten Kampar pada tahun 2021.

Berkat rahmat Allah SWT, Penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. BERDIKARI JAYA MALINDO KECAMATAN RUMBIO JAYA**". Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengikuti Ujian Munaqasah pada tanggal 16 Oktober 2023 dan dinyatakan LULUS dengan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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