

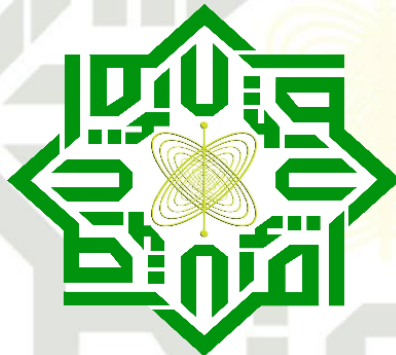
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 STRESS KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT.BIONESIA ORGANIC FOODS  
KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

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



**UIN SUSKA RIAU**

Oleh

**SURIYAH**  
**12070127674**

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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

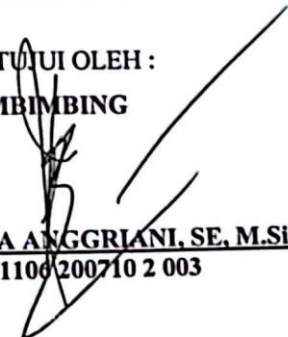
**2024**

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : SURIYAH  
**NIM** : 12070127674  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEMBILAN)  
**JUDUL** : PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. BIONESIA ORGANIC FOODS KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU

DISETUJUI OLEH :  
PEMBIMBING

  
**IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.SI**  
NIP. 19751106200710 2 003

MENGETAHUI :

**DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI  
DAN ILMU SOSIAL**

  
  
**Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM**  
NIP. 197000826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN**

  
**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
NIP. 19720513200701 2 018

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Suriyah  
NIM : 12070127674  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau  
Tanggal Ujian : 23 Desember 2024

#### Tim Penguji

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



Penguji 1  
Qomariah Lahamid, S.E, M.Si  
NIP/NIK. 19750704 200710 2 001 .....



Penguji 2  
Ilham Chanra Putra, S.E, M.M  
NIP/NIK. 19890329 201903 1 008 .....



Sekretaris  
Saipul Al Sukri, S.E, M.Si  
NIP/NIK. 19860108 201903 1 007 .....



Lampiran Surat :  
Nomor : Nomor 25/2022  
Tanggal : 10 Desember 2024

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suriyah  
NIM : 12070127674  
Tempat/Tgl. Lahir : Teluk Sasah, 29 Januari 2002  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen S1

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

Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas  
Karyawan bagian Produksi PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintang Kepulauan Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya\*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 10 Desember 2024



Suriyah  
NIM. 12070127674

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRAK****PENGARUH STRESS KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BIONESIA ORGANIC FOODS KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**

Oleh

**SURIYAH**

**NIM. 12070127674**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang mendukung kualitas dan kuantitas pada sebuah perusahaan. Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan, Semangat Kerja dan Stress Kerja

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

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF WORK STRESS, WORK EXPERIENCE, AND WORK ENTHUSIASM ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE PRODUCTION DEPARTMENT PRODUCTION AT PT. BIONESIA ORGANIC FOODS BINTAN DISTRICT RIAU ISLANDS***

By

**SURIYAH**  
**NIM. 12070127674**

*Human resources are one of the important aspects that support quality and quantity in a company. Productivity is a comparison between the results achieved and the participation of the workforce per unit of time. The role of labor here is the use of resources effectively and efficiently. This research was conducted at PT. Bionesia Organic Foods, Bintan Regency, Riau Islands. The purpose of this research is to determine the influence of work stress, work experience and work enthusiasm on employee productivity at PT. Bionesia Organic Foods, Bintan Regency, Riau Islands, both partially and simultaneously. The sampling method in this research used total sampling. The data used is primary and secondary data. The data analysis method in this research is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS version 25 program. The results of the research show that the variables Job Stress, Work Experience and Work Spirit affect Employee Productivity both partially and simultaneously. The coefficient of determination was 84.4%, while the remaining 15.6% was influenced by other variables not observed in this study.*

**Keywords:** *Employee Productivity, Work Morale, Work Stress, and Work Experience*

UIN SUSKA RIAU



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Alhamdulillah rabbil'alam, dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat, nikmat dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH STRESS KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BIONESIA ORGANIC FOODS KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**". Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta terutama kedua Orang Tua tercinta, Almarhum ayah tercinta, Jong Kim Cun (M. Faizi) yang semasa hidup sampai sekarang selalu menjadi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini, Sekarang papa bisa tenang di surga. Ibu tersayang, Saenem yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang dan selalu mengingatkan penulis agar menyelesaikan skripsi ini. Serta Adik saya Bripda Ardilla, yang selalu memberi support dan membantu sebisanya agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini ditengah kesibukannya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih

kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing Proposal dan Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran agar skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.
6. Bapak Trian Zulhadi, Dr., S.E., M.Ec. selaku Dosen Pembimbing Akademik selama perkuliahan penulis dari awal semester hingga akhir semester
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mendedikasikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Terima kasih kepada PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau atas kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Kepada pemilik NIM 12050513126 terimakasih banyak selalu memberikan dukungan, doa, motivasi, pengertian serta semangat kepada penulis dan selalu ada dalam kondisi apapun.
10. Kepada para sahabat Angelina Sofia Dewi Samudra, Desi Suci Kartika Sari, Nelfi Rizka Azzahra, Mayang Zalfa Aulia, Siti Mukharomah Puji Restuti, Pazarina Nurfatiha, Niken Najwa Najati, Kumala Jumiyati Br Ginting dan teman-teman seperjuangan saya yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada seluruh teman-teman angkatan Manajemen 20, serta kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas do'a, motivasi dan inspirasi serta dukungan dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 23 Desember 2024  
Penulis,

Suriyah  
12070127674



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 Produktivitas Karyawan.....	20
2.2.1 Defenisi Produktivitas Karyawan .....	20
2.2.2 Konsep Produktivitas .....	22
2.2.3 Pengukuran Produktivitas .....	23
2.2.4 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	25
2.2.5 Indikator Produktivitas.....	28
2.3 Stres Kerja.....	30
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	30
2.3.2 Jenis-jenis Stres Kerja.....	32
2.3.3 Sifat Dasar Stres Kerja.....	33
2.3.4 Sumber Stres Kerja .....	34
2.3.5 Pendekatan Stres Kerja .....	35
2.3.6 Gejala-Gejala Stres Kerja .....	37

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

2.3.7	Dampak Stres Kerja .....	38
2.3.8	Cara Mengelola Stres Kerja .....	40
2.3.9	Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja .....	42
2.3.10	Indikator Stres Kerja .....	43
2.4	Pengalaman Kerja .....	44
2.4.1	Pengertian Pengalaman Kerja .....	44
2.4.2	Manfaat Pengalaman Kerja .....	46
2.4.3	Pengukuran Pengalaman Kerja .....	47
2.4.4	Faktor Pengalaman Kerja .....	48
2.4.5	Indikator Pengalaman Kerja .....	48
2.5	Semangat kerja .....	50
2.5.1	Pengertian Semangat Kerja .....	50
2.5.2	Arti Penting Semangat Kerja .....	51
2.5.3	Aspek-aspek Semangat Kerja .....	52
2.5.4	Pengukuran Semangat Kerja .....	53
2.5.5	Indikasi Turunya Semangat Kerja Karyawan .....	55
2.5.6	Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	57
2.5.7	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	58
2.5.8	Indikator Semangat Kerja .....	59
2.6	Pandangan islam tentang stres kerja, pengalaman kerja serta semangat kerja serta produktivitas karyawan .....	60
2.6.1	Produktivitas Karyawan .....	60
2.6.2	Stres kerja .....	61
2.6.3	Pengalaman Kerja .....	62
2.6.4	Semangat kerja dalam padangan islam .....	63
2.7	Penelitian Terdahulu .....	64
2.8	Variabel Penelitian .....	67
2.8.1	Variabel Bebas (Independen) .....	67
2.8.2	Variabel Terikat (Dependen) .....	67
2.9	Konsep Operasional Variable .....	67
2.10	Pengaruh Antar Variable dan Hipotesis Penelitian .....	70
2.10.1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	70
2.10.2.	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	70
2.10.3.	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	71
2.10.4.	Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja .....	72



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.1	Kerangka Pemikiran .....	73
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		
3.1	Lokasi Penelitian.....	75
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	75
3.3	Populasi dan Sampel.....	76
3.3.1	Populasi.....	76
3.3.2	Sampel .....	76
3.4	Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.5	Uji Kualitas Data .....	79
3.6	Uji Validitas Data .....	80
3.7	Uji Reliabilitas .....	80
3.8	Teknik Analisis Data .....	81
3.8.1	Metode analisis Deskriptif .....	81
3.8.2	Metode Analisis Kuantitatif.....	81
3.9	Uji Kualitas Data .....	82
3.9.1.	Uji Asumsi Klasik.....	82
3.9.2.	Uji normalitas .....	82
3.9.3.	Uji Multikolinearitas.....	83
3.9.4.	Uji Autokorelasi.....	83
3.9.5.	Uji Heteroskedastisitas.....	84
3.9.6.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	84
3.10	Uji Hipotesis .....	85
3.10.1.	Uji Secara Parsial ( Uji t ) .....	86
3.10.2.	Uji Secara Simultan (Uji f) .....	86
3.10.3.	Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ).....	87
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>		
4.1	Sejarah PT. Bonesia Organic Foods .....	89
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	90
4.3	Informasi dan Ruang Lingkup PT. Bonesia Organic Foods .....	90
4.4	Struktur Organisasi PT. Bonesia Organic Foods .....	91
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		
5.1	Hasil Penelitian .....	92
5.1.1	Karakteristik Responden.....	92
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	94



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

5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan.....	94
5.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	97
5.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	99
5.2.4	Analisis Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X3) .....	101
5.3	Uji Kualitas Data .....	104
5.3.1	Uji Validitas .....	104
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	107
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	108
5.4.1	Uji Normalitas.....	108
5.4.2	Uji Multikolinieritas.....	109
5.4.3	Uji Autokorelasi.....	110
5.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	111
5.5	Regresi Linier Berganda .....	112
5.6	Uji Hipotesis .....	115
5.6.1	Uji Parsial (Uji T) .....	115
5.6.2	Uji Simultan (Uji F).....	116
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	118
5.7	Pembahasan .....	119
3.7.1	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	119
3.7.2	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	120
3.7.3	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	120
3.7.4	Pengaruh Stress Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja .....	121
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>		<b>123</b>
1	Kesimpulan .....	123
2	Saran .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>131</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi jumlah karyawan bagian produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023 .....	5
Tabel 1.2 Data Jumlah Target Produktivitas Karyawan bagian Produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023 .....	6
Tabel 1.3 Tingkat <i>labour turnover</i> karyawan bagian produksi PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023 .....	8
Tabel 1.4 Daftar Pengalaman Karyawan Bagian Produksi PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023 .....	10
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan .....	68
Tabel 2.2 Konsep operasional variable .....	71
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia.....	94
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	94
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	95
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	95
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Produktivitas Karyawan (Y).....	96
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Stres Kerja (X1).....	99
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Pengalama Kerja (X2).....	101
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Produktivitas Karyawan (X3).....	103
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	107
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1).....	107
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2) .....	108
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X3).....	109

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	110
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas .....	111
Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	112
Tabel 5.16 Hasil Uji Autokorelasi.....	113
Tabel 5.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	114
Tabel 5.18 Hasil Regresi Linier Berganda .....	115
Tabel 5.19 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	118
Tabel 5.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	119
Tabel 5.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	120

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

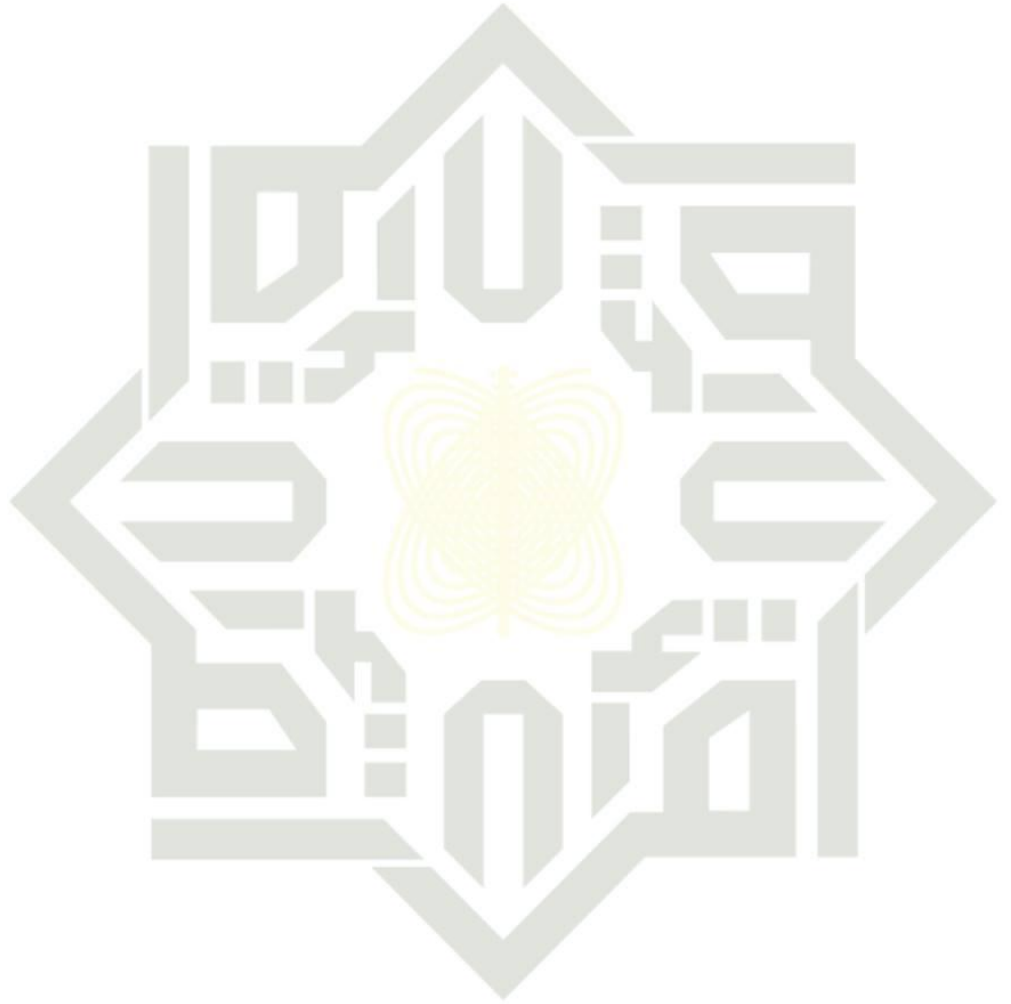


### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	79
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	95
Gambar 4.2 Logo PT. Natural Indococonut Organic .....	95
Gambar 4.3 Struktur Organisasi bagian Office PT. Bionesia Organic Foods.....	97

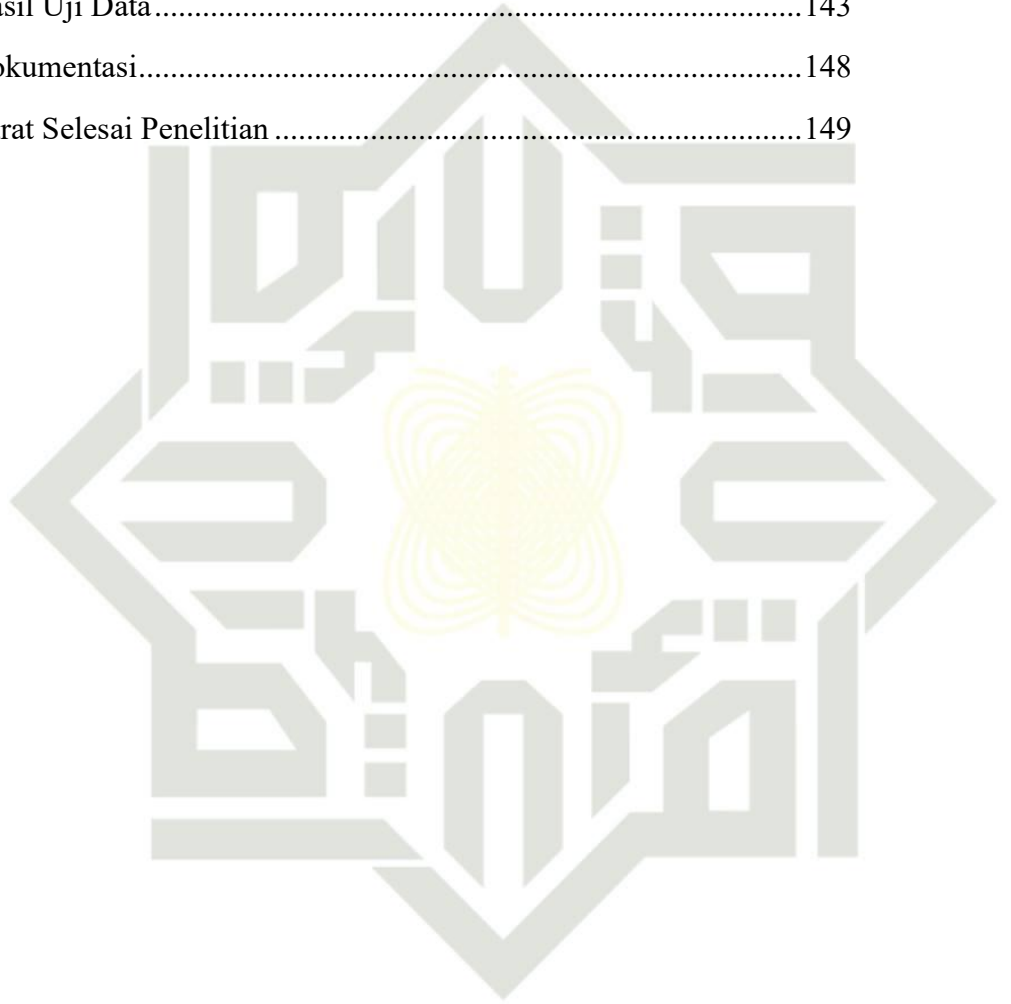


UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Riset .....	123
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian .....	124
Lampiran 3 : Tabulasi Statistik .....	131
Lampiran 4 : Hasil Uji Data .....	143
Lampiran 5 : Dokumentasi.....	148
Lampiran 6 : Surat Selesai Penelitian .....	149



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 mempublikasikan 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

### 1.1 Latar Belakang

Tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyak tekanan yang harus di hadapi individu dalam dunia kerja. Tekanan kerja tersebut berasal dari pekerjaan yang berat, yang dipercayakan pimpinannya, mudah menimbulkan efek stres, serta dipengaruhi pula akan kurangnya atau belum adanya pengalaman kerja.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal, jika dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stresnya maka akan mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri, begitu pula yang saya temukan disebuah perusahaan pada bagian Produksi Minuman Air Kelapa (Coco Club) di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. yang mana tuntutan kerja di perusahaan ini sangat tinggi meminta keprofesional seorang karyawan agar menghasilkan kinerja yang selalu baik dan menyelesaikan proses produksi yang maksimal untuk mendapatkan hasil dan target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis terhadap kondisi di perusahaan ini, serta lokasi tempat tinggal penulis yang berada di sekitar perusahaan,

penulis sering berinteraksi dan berbincang dengan karyawan di sana. Dari pengamatan ini, penulis menemukan sebuah peristiwa di mana salah satu karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri. Alasan utama karyawan tersebut adalah tingginya beban kerja dan tekanan yang diberikan oleh atasan. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat ini membuat karyawan mengalami stres kerja, hingga akhirnya memilih untuk mengundurkan diri karena merasa tidak ada solusi lain yang lebih baik.

Stres kerja menjadi salah satu penyebab utama turunnya produktivitas karyawan. Ketika tekanan pekerjaan terlalu tinggi, karyawan bisa kehilangan semangat kerja, merasa kelelahan, dan tidak fokus. Dalam jangka panjang, stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan karyawan mengalami penurunan motivasi, bahkan memilih untuk berhenti bekerja. Hal ini tentu berdampak negatif, baik bagi individu maupun perusahaan, karena target kerja menjadi sulit dicapai.

Selain itu pengalaman kerja memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan pengamatan, karyawan yang masih minim pengalaman cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Sebagai contoh, pada proses menyortir buah yang akan diolah, sering ditemukan kesalahan seperti memilih buah yang terlalu matang atau belum matang. Kesalahan ini berdampak pada kualitas bahan baku dan memengaruhi hasil produksi setelah proses pengolahan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Kurangnya pengalaman kerja ini juga memengaruhi efisiensi karyawan dalam mengoperasikan mesin pengolah buah. Mesin tersebut berfungsi memproduksi air kelapa sesuai dengan jumlah permintaan pelanggan. Karyawan yang belum memahami cara kerja mesin dengan baik biasanya bekerja lebih lambat dan kurang efisien, yang pada akhirnya menghambat proses produksi dan membuat target perusahaan sulit tercapai.

Di sisi lain, semangat kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, meskipun menghadapi tantangan. Namun, ketika karyawan berada di bawah tekanan yang berat atau merasa tidak mampu menyelesaikan tugas karena kurangnya pengalaman, semangat kerja mereka bisa menurun. Hal ini memperburuk kinerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada beberapa aspek penting ini. Pertama, mengelola beban kerja karyawan dengan bijak untuk mengurangi tingkat stres kerja. Kedua, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan, terutama mereka yang masih baru atau memiliki pengalaman kerja minim, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih percaya diri dan efisien. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang baik atau menciptakan suasana kerja yang positif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini akan membantu perusahaan mencapai target produksi secara konsisten dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Purnamasari (2015:12) berpendapat seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan, serta cepat memperbaiki kesalahan tersebut dengan waktu yang singkat. Busro (2018: 339) berpendapat bahwa produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja .

Stres kerja dan pengalaman kerja sangat menunjang seorang karyawan untuk menentukan baik atau tidak kinerja yang dihasilkannya. Selain itu semangat kerja juga sangat mempegaruhi kualitas kerja seorang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ceria atau tertekannya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlihat bahwa jika seorang karyawan dalam melakukan proses produksi kurang semangat dan berenergi, maka karyawan tersebut dari mulai datang untuk bekerja akan terlambat bahkan alfa atau tidak hadir, yang mengakibatkan terhambat dan kurang maksimalnya tenaga atau kinerja yang dihasilkan dibagian produksi.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Bagian Produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau tahun 2019-2023**

Tahun	Produksi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
2019	220	196	24	220 orang
2020	303	246	57	303 orang
2021	538	412	126	538 orang
2022	508	384	124	508 orang
2023	518	391	127	518 orang

Sumber : PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau 2023

Dari data Tabel 1 diatas jumlah karyawan yang mengalami penurunan secara signifikan terjadi pada karyawan bagian produksi. Pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 220 orang mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebanyak 83 orang menjadi 303 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan menjadi 538 orang mengalami penurunan sebanyak 30 orang sedangkan pada tahun 2022 jumlah karyawan bertambah 508 orang. pada tahun 2023 jumlah karyawan bertambah 10 orang menjadi 518 orang. Salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan jumlah karyawan bagian produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau dari tahun



ketahun menagalami penurunan. Contohnya adalah sift malam, serta kelebihan kapasitas kerja atau dikenal dengan istilah *over load* yang sangat mempengaruhi karyawan terutama yang mendekati masa pensiun.

**Tabel 1.2. Data Jumlah Target Produktivitas Karyawan bagian Produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi Minuman Air Kelapa Coco Club (Dus)	Realisasi Produksi Minuman Air Kelapa Coco Club (Dus)	Produktivitas (%)
2019	220	23.850 Dus	21.264 Dus	89,16 %
2020	303	20.594 Dus	18.569 Dus	90,17 %
2021	538	18.458 Dus	16.416 Dus	88,94 %
2022	508	19.141 Dus	18.054 Dus	94,32 %
2023	518	23.165 Dus	22.644 Dus	97,75 %

Sumber : PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau 2023

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwasanya terjadi fluktuasi pada setiap tahunnya selama lima tahun terakhir yaitu dimulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023. Hal ini terlihat dari data bahwa pencapaian target produktivitas kerja karyawan yang tinggi terjadi pada tahun 2023 dengan hasil produktivitas sebesar 97,75% sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2021 dengan tingkat produktivitas sebesar 88,94%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau mengalami permasalahan pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan dikarenakan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Dapat diketahui dari produktivitas kerja

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

karyawan pada perusahaan mengalami fluktuasi, dimana adanya kenaikan dan penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan. Hal tersebut bisa mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan penurunan kuantitas dari sisi jumlah yang dihasilkan. Akibat adanya fluktuasi ini dapat dikaitkan dengan bagaimana dengan stress kerja karyawan dan bagaimana dengan semangat kerja karyawan dibagian produksi sehingga bisa menyebabkan adanya fluktuasi hasil produksi setiap tahunnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Mahanggoro (2018: 121) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (trigger) kreativitas dan inovasi.

Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja.

Keluar masuknya karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau dapat terjadi akibat dua hal yaitu karena diberhentikan oleh pihak perusahaan ataupun keluar atas kehendak 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 mempublikasikan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu sendiri. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turnover* karyawan di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3. Tingkat *Labour Turnover* Karyawan bagian Produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2019	9	216	5	220	114	4.3%
2020	270	125	42	303	286	8.6%
2021	303	326	91	538	420	21%
2022	538	107	137	508	523	26%
2023	508	100	90	518	513	17.5%

Sumber : PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau 2023

Dari tabel 1.3 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar.

Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 9 orang, karyawan masuk 216 orang dan 5 orang karyawan yang keluar, jadi karyawan pada akhir tahun sebanyak 220 orang dengan tingkat LTO 4,3%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan awal tahun 270 orang, karyawan masuk 125 orang dan 42 orang karyawan yang keluar jadi karyawan pada akhir tahun sebanyak 303 orang dengan tingkat LTO 8.6%. Pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun 303 orang, karyawan masuk 326 orang dan 91 orang karyawan yang keluar, jadi karyawan pada akhir tahun sebanyak 538 orang dengan tingkat LTO 21%. Pada tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun 538 orang, karyawan masuk 107 orang dan 137 orang karyawan yang keluar, jadi karyawan pada akhir tahun sebanyak 508 orang dengan tingkat LTO 26%. Pada tahun 2023 jumlah

karyawan awal tahun 508 orang, karyawan masuk 100 orang dan 90 orang jadi karyawan pada akhir tahun sebanyak 518 orang dengan tingkat LTO 17.5%.

Bilamana dalam suatu perusahaan tersebut terjadi adanya tingkat keluar masuk karyawan yang mengalami peningkatan hal ini adalah merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja hal ini bisa disebabkan karna adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Dengan terjadinya tingkat *Labour Turn Over* (LTO) semacam ini akan mempersulit perusahaan dalam mencapai target yang di harapkan. Hal ini bisa disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kejenuhan ini timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan Nitisemito ( 2019; 109).

Misalnya kebersihan areal kerja, keamanan dalam bekerja, peralatan kerja yang digunakan, tingkat kebisingan, maupun ruang gerak dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana para pekerja bebas dari ancaman bahaya baik langsung maupun tidak langsung terhadap diri para pekerja akibat lingkungan pekerja berada. Selain itu *Labour Turnover* juga disebabkan oleh tidak sebandingnya kompensasi yang diterima karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.4. Daftar Pengalaman Karyawan Bagian Produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2019-2023**

No	Jabatan	Lamanya Kerja				
		Dibawah 1 Tahun	1-2 Tahun	2-3 Tahun	3-4 Tahun	>5 Tahun
1	Supervisor	-	-	-	-	4
2	Karyawan Biasa	150	121	119	76	39
Jumlah		150	121	119	76	52
Jumlah Keseluruhan		518				

Sumber : PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau 2023

Dari Tabel 1.3 diatas dapat kita lihat bahwa lamanya bekerja karyawan pada bagian produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau, masih banyak yang berada dibawah satu tahun dengan jumlah 150 orang, sedangkan yang berada diatas 1-2 tahun juga memiliki jumlah yang lebih banyak, yaitu sebanyak 121 orang dengan banyaknya karyawan yang memiliki pengalaman minim tentunya menghambat laju produksi dan terhambatnya tujuan organisasi, karena landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah Produktivitas dengan banyaknya karyawan yang memiliki pengalaman minim maka akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang karyawan tersebut dapatkan. Produktivitas diharapkan bisa menghasilkan mutu pekerjaan lebih baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar Dengan minimnya tingkat pengalaman kerja tentunya menghambat kinerja suatu organisasi sehingga mengakibatkan beban yang



berlebihan atau dikenal dengan istilah over load, karena banyak karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja, sehingga tidak selesainya pekerjaan dengan baik.

Peneliti mengadaptasi teori *Middle Range* menurut Harissma (2015), yang menyatakan produktivitas kerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan, termasuk kemampuan, semangat kerja,, dan mutu dalam pekerjaan. Individu yang bekerja dengan baik akan menghasilkan produk yang berkualitas, namun stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola stres kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Karena keempat faktor tersebut saling berhubungan, maka dari itu teori ini juga mendukung penulis untuk menggunakan stress kerja, pengalaman kerja, semangat kerja dan produktivitas sebagai variabel yang perlu diteliti lebih lanjut. Pengalaman kerja seharusnya dapat membekali seseorang untuk menghasilkan peningkatan produktivitas, Stress Kerja menunjang seorang karyawan untuk menentukan baik atau tidak produktivitas yang dihasilkannya. Semangat kerja yang baik dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan Fenomena yang terjadi tersebut Penulis tertarik Untuk Menulis Penelitian yang berjudul “ **PENGARUH STRESS KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.BIONESIA ORGANIC FOODS KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU**”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada di PT.Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau?
2. Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau?
4. Apakah stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan 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 mempublikasikan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diambil dari permasalahan yang dikemukakan pada rumusan masalah di atas.

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.Bionesa Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau .
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.Bionesa Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.Bionesa Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.Bionesa Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi Perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelekasan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman karyawan bekerja maka semakin mudah menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dimilikinya dan semakin kurang pengalam kerja seorang karyawan maka akan mempengaruhi lamanya karywan menyelesaikan pekerjaan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis susunan penelitian ini terdiri dari enam bab yang masing-masing bab mempunyai sub bab. Sub-bab tersebut adalah sebagai berikut:

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

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang asal usul masalah, rumusannya, tujuan dan kelebihannya, penerapannya, serta sistematika penulisannya.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian dibahas dalam bab 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.

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

Pada bab ini akan menjelaskan tentang tempat penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTITUSI**

Bab ini akan memberikan gambaran umum tentang institusi, termasuk bagan organisasi, sejarah, dan nilai-nilai inti.

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

Dalam bab ini penulis akan memperjelas pembahasan penelitian ini.

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

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu manajemen khusus yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Kemanjuran manajemen sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut, karena personel yang diawasi adalah manusia dengan proses kognitif, emosi, dan prinsip yang beragam. Mengelola sumber daya manusia lebih menantang dibandingkan mengelola sumber daya lainnya.

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, Edison, Anwar, Komariyah (2016; 10). Suparno Eko Widodo berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur pegawai atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada pegawai atau karyawan di dalam organisasi tersebut Suparno Eko Widodo( 2015; 4).

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

#### a. Data karyawan

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

#### b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan 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.

#### c. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

#### d. Kompensasi dan kesejahteraan

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

#### e. Kedisiplinan dan aturan

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

#### f. Penilaian dan penghargaan

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

#### g. Memotivasi

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

#### h. Pemeliharaan

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### i. Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi Edison, Anwar, Komariyah (2016; 10).

### 2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:9) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.2 Produktivitas Karyawan

### 2.2.1 Defenisi Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” Sinungan (2014:12).

Produktivitas adalah dapat didefinisikan merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Maka seseorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan cost yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan. Mulyadi (2015: 104)

Penelitian Maludin (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan suatu rasio antara masukan dan keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa produktivitas kerja



adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Menurut Isyandi (2015:64) produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output). Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut. Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (input) dengan pengeluaran (output) pada suatu sistem produksi suatu barang dan jasa. Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai suatu target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

### 2.2.2 Konsep Produktivitas

Konsep produktivitas dan produksi seringkali diartikan atau dianggap sama, padahal produktivitas tidaklah sama dengan produksi karena produksi merupakan salah satu komponen dalam usaha produktivitas. Ukuran keberhasilan produktivitas tidaklah sama dengan keberhasilan produksi mengingat bahwa ukuran keberhasilan produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu : sisi input dan sisi output, sedangkan ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output.

Kenaikan produksi dapat dilihat dari peningkatan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan kenaikan produktivitas tidak hanya dilihat dari peningkatan jumlah hasil saja, tetapi juga dilihat dari penggunaan sumber-sumber daya yang ada atau dapat dikatakan bahwa kenaikan produksi tidak selalu kenaikan produktivitas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektivitas pada pelaksanaan tugas dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya. Berdasarkan konsep produktivitas diatas, Mathis mengemukakan bahwa produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sementara itu berdasarkan pendapat Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik sebagai sumber daya (masukan) itu kita peroleh bersama-sama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan berkeja lebih cerdas, tidak semata – mata lebih keras saja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengandung arti besarnya usaha yang dilakukan saja tetapi penekanannya pada bagaimana usaha tersebut dilakukan dengan cara dan pemikiran yang lebih sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai ukuran yang telah ditentukan dalam bidang kerjanya.

### 2.2.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem input fisik individu atau individu seseorang atau jam kerja diterima secara luas, tetapi dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran ini umumnya tidak memuaskan karena variasi dalam jumlah yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, metode pengukuran waktu kerja (jam, hari atau tahun) digunakan. Pengeluaran diubah menjadi satuan kerja, yang biasanya didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu jam oleh seorang pekerja terpercaya yang bekerja sesuai dengan kinerja standar.

Karena output dan input dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai indeks yang sangat sederhana = Hasil

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

per jam standar: Input dalam jam. Yaitu jam kerja yang harus dibayar dan jam kerja yang digunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam yang tidak digunakan untuk bekerja tetapi harus dibayar, cuti, cuti, cuti sakit, tugas di luar dan hal-hal lain yang masih tersisa. Jadi, untuk mengukur produktivitas tenaga kerja secara umum, kita memiliki unit yang diperlukan, yaitu: jumlah produksi dan jumlah input tenaga kerja yang digunakan.

Mengenal pengukuran produktivitas. Mali mengemukakan pendapat sebagaimana yang dikutip oleh Vincent Gaspresz (2016; 54) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Produktivitas} &= \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang dihasilkan}} = \frac{\text{pencapaian tujuan}}{\text{penggunaan sumber daya}} \\
 &= \frac{\text{efektifitas pelaksanaan tugas}}{\text{efektifitas penggunaan sumber daya}} = \frac{\text{efektifitas}}{\text{efisiensi}}
 \end{aligned}$$

I Komang Ardana dkk (2021:205) Mengemukakan pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu :

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sector)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)

Ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu :

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap
2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan
3. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar

Disamping keempat metode tersebut, terdapat metode lain yang bias dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi :

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat
3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan meningkatkan sumber daya manusia secara lebih besar.

#### 2.2.4 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Berdasarkan Oktora (2021: 15) untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, perlu memperhatikan beberapa faktor, yaitu:

- a. Lingkungan kerja
- b. Tata ruang kerja
- c. Suasana kerja
- d. Gaya kepemimpinan
- e. Komunikasi baik secara internal maupun eksternal
- f. Motivasi kerja yang tinggi
- g. Budaya kerja
- h. Pemberian kompensasi dan strategi yang dapat dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Soedarmayanti dalam (Nurnaningsih, 2019: 102) mengemukakan bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, contohnya kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, menerima lebih banyak pekerjaan, dan bekerja sama dengan baik dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja dan pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
- d. Manajemen produktivitas, manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, contohnya perencanaan tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Utami (2021: 601) Mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja berasal dari beberapa hal, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan, tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola kelompok yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, ukuran tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka yang berkaitan dengan jenis pekerjaannya, hasil yang dicapai,

pengawasan yang diterima, keamanan dan kepuasan yang mereka miliki tentang pekerjaan mereka.

- c. Stress
- d. Promosi
- e. Ketidakadilan

Yuniarsih dalam (Mora, 2020: 775-776) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor Internal
  - 1) Komitmen yang kuat untuk visi dan misi kelembagaan
  - 2) Struktur dan desain pekerjaan
  - 3) Motivasi
  - 4) Disiplin
  - 5) Etos kerja yang mendukung pencapaian target
  - 6) Mendukung sumber daya yang dapat digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
  - 7) Kebijakan perusahaan yang dapat memicu kreativitas dan inovasi
  - 8) Perlakuan menyenangkan yang dapat diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja
  - 9) Praktek manajemen yang dianut oleh pimpinan
  - 10) Lingkungan kerja yang ergonomis
  - 11) Kesesuaian antara tugas-tugas yang diemban oleh tenaga

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Faktor Eksternal

- 1) Legislasi, kebijakan pemerintah, dan situasi politik
- 2) Kemitraan
- 3) Budaya dan pola pikir lingkungan sekitar organisasi
- 4) Tingkat persaingan
- 5) Dampak globalisasi

Sudin & Sudarman dalam (Prmono, 2020: 525) menyatakan bahwa faktor motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada salah satu faktor yakni gaya kepemimpinan sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

## 2.25 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, Sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut Mulyadi (2015:105)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kemampuan Kerja

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningmati hasil tersebut.
3. Semangat Kerja

Ini adalah usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian disbanding dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantanganya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 6. Efisien

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber dayayang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.3.1 Stres Kerja

## 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwany Fahmi (2017;214).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besarmaka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan Robbins (2015:79).

Bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum stres didefenisikan sebagai

rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang suparmo(2018; 2).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, kondisi berpikirdan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan zainal, ramly, mutis (2015; 724)

Berdasarkan jenisnya stres terbagi 2 Suparmo ( 2018; 2)

#### 1. *Acute stres*

Terjadi karena tekanan/beban yang melampaui batas ketahanan diri pribadi, sering diartikan salah sebagai bentuk stres karena salah mengambil sikap. *Acute stres* bisa terjadi misalnya ketika berlari jarak jauh atau mengikuti latihan jasmani berat, kehabisan daya tahan. Tergantung diri masing-masing, ada yang terimbas acute stres ketika sedang ikut roller coaster yang memicu habis keluarnya adrenalin, namun bagi banyak orang yang sudah mengantisipasi ancaman “kengerian” malahan merasakan dalam bantingan dari atas dan belokan yang tajam dalam kecepatan tinggi sebagai kenikmatan tersendiri”. *Acute stres* hanya berlangsung singkat, sehingga biasanya tidak merugikan tubuh kita.

#### 2. *Chronic Stres*

*Cronic stres* memiliki dampak jika terjadi cukup lama, yang dapat mengancam kesehatan tubuh . *Chronic stres* dapat mengakibatkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seseorang kehilangan memori (ingatan masa lampau), pengenalan kembali atas benda, tempat, orang, dan hal-hal lainnya. Peristiwa tersebut dikenal dengan istilah *spatial recognition*.

### 2.3.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten.

Berney dan Selye dalam (Asih, et al., 2018:4-5) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
2. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
4. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Quick dan Quick dalam (Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Konstruktif yaitu stres yang bersifat positif, bermanfaat dan bersifat membangun. Stres yang bersifat positif menjadikan Seseorang bersemangat dalam mengerjakan sesuatu hal, termotivasi untuk mengerjakan sesuatu hal yang lebih baik.
- b. Deskruktif (Bersifat Merusak) yaitu stres yang bersifat negatif, berbahaya, Stres yang bersifat negatif menjadikan Seseorang malas mengerjakan Sesuatu kehilangan motivasi, menunda pengerjaan. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

### 2.3.3 Sifat Dasar Stres Kerja

Sifat dasar stres kerja dikelompokkan menjadi empat aspek Mengemukakan Stephen Palmer (2018:64), 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 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.

### 2.3.4 Sumber Stres Kerja

Berikut terdapat beberapa sumber stres 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4) Kondisi berbahaya yang mengancam fisik

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) Stress karea kemajuan teknologi

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

### 2.3.5 Pendekatan Stres Kerja

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

1) Pendekatan individu meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan.
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan.
- c. Melakukan kegiatan olahraga.
- d. Melakukan relaksasi.
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Pendekatan perusahaan meliputi:
  - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
  - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
  - c. Menyediakan sarana olahraga.
  - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
  - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
  - f. Melakukan restrukturisasi tugas.
  - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Mangkunegara (2016:157) ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

- 1) Pendekatan Dukungan Sosial Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game dan bergurau.
- 2) Pendekatan Melalui Meditasi Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasa melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
- 3) Pendekatan Melalui Biofeedback Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Pendekatan Kesehatan Pribadi Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

### 3.6 Gejala-Gejala Stres Kerja

Fenomena yang terjadi pada individu menurut Sunyoto dan Burhanuddin (2015:38) 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 dibagian organisasi terdiri dari, yaitu :

1. Tingkat absensi karyawan
2. Fluktuasi staf yang tinggi
3. Produktivitas kerja rendah
4. Biaya-biaya yang dinaikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan

### 2.3. Dampak Stres Kerja

Hasibuan (2016:77) Menyatakan Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telpon, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakan dirinya dan orang lain.

Manajer harus sedini mungkin mengatasi masalah stres ini dengan pendekatan kejiwaan dan keimanan atau membawa seseorang yang terkena stres kerja tersebut kepada psikolog. Hal ini menuntut agar setiap pemimpin memiliki penglihatan sosial (*social peception*), kemampuan berpikir abstrak (*ability in abstract thinking*), dan keseimbangan emosional (*emotional stability*).

Robbins dalam (Arijuddin, 2015:68) menjelaskan Pola yang paling meluas dipelajari dalam literature Stres-Kinerja adalah hubungan U-Terbalik, bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hal ini juga bisa terjadi untuk Stres-Disiplin dimana jika stres terlalu tinggi menyebabkan rendahnya Disiplin karyawan begitupun sebaliknya jika Stres rendah maka Disiplin karyawan di suatu perusahaan akan meningkat.

Beberapa faktor yang terjadi pada stres kerja, hal tersebut mengakibatkan suatu dampak yang terjadi terhadap karyawan yang dibedakan menjadi dua yaitu dampak positif dan negatif Berdasarkan Priansa dalam (Putri & Sary, 2020) :

- a. Dampak positif dari stres kerja : dapat meningkatkan motivasi pada karyawan, dapat menginspirasi karyawan untuk bisa hidup lebih baik, dan dapat menstimulus karyawan dalam bekerja lebih giat.
- b. Dampak negatif dari stres kerja : adanya dampak subjektif seperti depresi, kehilangan kesabaran, kegelisahan, dan merasa kesepian. Dampak perilaku seperti emosi yang tidak stabil, dan perilaku impulsif dalam bekerja. Dampak kognitif yang terjadi seperti tingkat konsentrasi yang berkurang atau menurun dan ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang baik. Dampak fisiologis yang terjadi denyut jantung dan tekanan darah yang meningkat, mulut kering, panas dingin, berkeringat. Dampak kesehatan seperti kecemasan yang mengakibatkan sulit tidur, mimpi buruk dan sakit kepala. Dampak organisasi karyawan yang terasing dari rekan kerja, produktivitas menurun, menurunnya rasa ikatan kerja dan loyalitas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Cara Mengelola Stres Kerja

Ada tiga macam program penanggulangan stres kerja yang sering digunakan ialah klinis, keorganisasian, dan penanggulanga secara individu.

### a. Program klinis

Ini program penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup;

1. **Diagnosis.** Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
2. **Pengobatan.** Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak mampu menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli dilingkungan tersebut.
3. **Penyaringan.** Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang penuh dengan ketegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
4. **Pencegahan.** Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan resiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menaggulangi stres.

Program klinis harus ditanggulangi oleh orang yang berkewenangan dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat.

### b. Program keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit. Atau oleh perubahan penagguhan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru. Berbagai program dapat digunakan untuk mengatasi stres.

Termasuk daftar program mengembangkan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

c. Penanggulangan secara mandiri

1. Tenang, ambil napas panjang dan cobalah untuk santai dan tenangkan diri.
2. Kenali permasalahan, coba kenali akar permasalahan, apa yang membuat diri resah.
3. Terapi, ikutilah kegiatan sosial sehingga dapat menghindari permasalahan sejenak.
4. Hadapilah sebaiknya hadapi dan selsesaikan agar tidak mengganggu lagi.
5. Atur jadwal, buat jadwal yang harus diprioritaskan lebih dahulu dan tentuka mana yang ditunda. Perkecil peluang untuk timbulnya stress dengan menyibukan diri sendiri.
6. Diskusi, diskusikan masalah yang menyebabkan timbulnya stress dengan atasan atau psikolog.
7. Curhat, ceritakan masalah yang dihadapi pada keluarga atau pasangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Buat keseimbangan, stres muncul karena terlalu fokus pada pekerjaan, bagilah waktu antara pekerjaan dan keluarga. Melakukan hal-hal bersama keluarga akan membuat kembali segar.
9. Pahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami. Di tempat kerja. Dengan mengetahui kewajiban akan mampu mengatur waktu rutinitas /sehingga peluang stres akan makin kecil.
10. Selain itu dapat pula di atasi dengan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri atau kekuatan yang datang dari dalam diri, berupa ; keberanian menerima cobaan dengan berdoa, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan  
Zainal, Ramly, Mutis (2015; 724)

### 2.3.9 Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja

Stres yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya yaitu : Fahmi (201; 216).

1. Stres karena tekanan dari dalam (internal faktor)

Contohnya ketika dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi diri sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolaknya. Ini kita sebut stres disebabkan karena faktor internal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Stres karena tekanan dari luar (External factor)

Contoh untuk faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja.

### 2.3.10 Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu menurut Robbins (2015:80)

1. Tuntutan tugas, Tuntutan tugas yang dimaksud merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, Maksud dari tuntutan peran adalah hal yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Struktur organisasi, Dalam hal ini, struktur organisasi dimaksudkan sebagai gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

#### 2.4. Pengalaman Kerja

##### 2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik Muhibbang (2015:56).

Pengalaman dalam suatu kegiatan sangat diperlukan, karena *expreince is the best teascher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah seseorang belajar dari pengalaman yang penuh dialaminya Handoko (2015;24).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Foster (2015:40)

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul.

Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang akan dijalankan karena sudah memiliki pengalaman sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh pegawai yang sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja pada suatu bidang yang sejenis yang pada akhirnya yang akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja yang diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman pekerjaan seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Adapun menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

#### 2.4.2 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi Perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelekasan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman karyawan bekerja maka semakin mudah menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dimilikinya dan semakin kurang pengalam kerja seorang karyawan maka akan mempengaruhi lamanya karyawan menyelesaikan pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Pengukuran Pengalaman Kerja

Riani (2015:131), mengemukakan pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah

1. Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
3. Lebih cepat tanggap jika terjadi risiko kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan jika timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya.
5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang 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 mempublikasikan 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.

mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

#### 2.4.4 Faktor Pengalaman Kerja

Handoko (2015; 20) Menyatakan faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

##### 1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

##### 2. Jenis tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

##### 3. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

##### 4. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih baik banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

#### 2.4.5 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai faktor pengalaan kerja yaitu :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Lama waktu (masa bekerja)

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek Teknik peralatan dan teknik pekerjaan dari uraian diatas dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang dan dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, Tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki



pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja Muhibbang (2014;137)

## 2.5 Semangat kerja

### 2.5.1 Pengertian Semangat Kerja

Busro (2018;325) Mengemukakan Semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dari beberapa pendapat tersebut bahwa semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.5.2 Arti Penting Semangat Kerja

Berikut ini adalah beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi adalah antara lain Tohardi(2014;425-426) Dengan adanya semangat kerja dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

1. Dengan semangat yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya akan kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis akan membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekankan angka perpindahan tenaga kerja.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan lebih hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diperusahaan atau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian semangat kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Jadi seorang pemimpin perusahaan atau organisasi harus selalu memperhatikan semangat kerja karyawannya supaya dalam melaksanakan pekerjaannya tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

### 2.5.3 Aspek-aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena didalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Menurut Nitisumito, faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah Nitisemito (2016; 126).

#### 1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian 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 mempublikasikan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugastugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

#### 3. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

#### 4. Kedisiplinan

Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

### 2.5.4 Pengukuran Semangat Kerja

Ada enam kriteria primer untuk mengukur semangat kerja Bemardin dan Russel dalam (Busro 2018:337), yaitu:

- a. *Quality* merupakan mutu produk baik barang maupun jasa, apakah sudah mendekati kualitas yang ditargetkan atau belum. Mutu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. Semakin baik kualitas barang/jasa yang dihasilkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.

- b. *Quantity* merupakan jumlah kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dalam satu periode tertentu. Kuantitas merujuk pada Jumlah barang jasa yang harus diselesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi besar dalam satu hari, satu minggu, satu bulan, atau satu tahun. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Semakin banyak barang atau jasa yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu, semakin semangat karyawan yang dimaksud.
- c. *Timelines* adalah waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa. Semakin cepat waktu yang dibutuhkan, semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya. Jadi, *timelines* adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost-affectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi sebagai bentuk pengurangan biaya atau kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Semakin besar *cost-affectiveness* yang dicapai, semakin semangat kerja karyawan tersebut, dan sebaliknya.
- e. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diinginkan. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk pengawasan, berarti semakin tinggi tingkat semangat karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika karyawan hanya bersemangat apabila diawasi, maka sesungguhnya semangat kerja karyawan tersebut rendah.

- f. *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Ketika pegawai ingin selalu nama baiknya selalu bersinar, maka akan selalu menjaga semangat kerja, tetapi bila pegawai tersebut tidak peduli dengan harga diri, nama baik, dan kualitas kerja sama, maka sesungguhnya pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Dengan kata lain, semakin baik interpersonal impact yang dihasilkan semakin bersemangat pegawai tersebut.

### 2.5.5 Indikasi Turunya Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Nitisemito (2015:80), indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat 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 mempublikasikan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

#### 3. Labour turn over atau perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala gejala seperti ini.

#### 4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

#### 5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

#### 6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

#### 7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

### 2.5.6 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Nitisemito (2015:85) Mengemukakan ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, yaitu:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

8. Usaha para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

### 2.5.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Busro (2018; 327) Menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- 2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 5.8 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut busro (2018; 325) yaitu:

### 1. Loyalitas yang tinggi

Setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan

### 2. Disiplin kerja

Sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi

### 3. Komitmen

Ikatan Psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan mengerahkan seluruh daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan.

### 4. Rasa Kekeluargaan

Sebuah rasa yang diciptakan oleh seorang karyawan atau kelompok guna untuk mempererat hubungan antar keduanya, maupun berkelompok agar timbul rasa kasih sayang dan persaudaraan dalam menyelesaikan dan mencapai tujuan bersama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 5. Kesanggupan bekerjasama

Sikap atau prilaku yang mencerminkan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayakan secara kelompok dengan kinerja tim antara satu individu dengan individu sehingga terbentuklah kesanggupan atas pekerjaan yang telah dipercayakan

## 2.6 Pandangan islam tentang stres kerja, pengalaman kerja serta semangat kerja serta produktivitas karyawan

### 2.6.1 Produktivitas Karyawan

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya atau pun yang 25 membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemashalatan umat, dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan kalimatnya, Karena islam memerintahkan pemeluknya untak bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodakoh dan jihad dijalan allah.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Siapa yang mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun*

*Perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, kami*

*Pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada  
Apa yang selalu mereka kerjakan. (QS. An-Nahl : 97)*

Setiap orang harus bekerja untuk mencukupi kehidupannya, baik untuk menghidupi keluarga ataupun memenuhi kebutuhan lainnya. Bekerja bisa dilakukan dalam berbagai bentuk, yang terpenting adalah pekerjaan tersebut untuk mendapatkan rezeki yang halal dan tidak dilakukan atas keterpaksaan dan tidak diikuti dengan perbuatan maksiat kepada Allah. Banyak pekerjaan yang bisa kita lakukan. Bekerja juga telah dianjurkan oleh Rasulullah yang juga merupakan seorang saudagar atau pedagang.

### 2.6.2 Stres kerja

Allah mengarahkan hambahnya dalam hal ini dengan firman-Nya “ hanya kepada robbmu lah hendaknya kamu berharap” dialah yang maha kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan optimisme kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengarah kepada keputusasaan.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَّا تَأْتِيْسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ  
اِنَّهٗ لَا يَأْتِيْسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya : *Hai anak-anakku, pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum kafir". (QS. Yusuf : 87)*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ  
كَانَ يُوَسْوِسًا ﴿٨﴾

Artinya : *Dan apabila kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpaling Dia dan membelakang dengan sikap yang sombong dan apabila dia ditimpa Kesusahan niscaya dia berputus asa”*  
(QS. Al. Isra : 83)

Dua ayat ini sebagai pondasi bagi setiap muslim dalam menghadapi berbagai masalah yang ada dalam kehidupan baik itu dalam keluarga atau pun dalam dunia kerja sekali pun, itu masalah besar maupun kecil yang menimbulkan efek stres berupa putus asa atau ingin menyerah. Ingatlah sesungguhnya Allah menjadikan masalah yang ada itu sebagai sebuah pelajaran dan ujian agar seorang hamba yang diperhatikannya bisa naik tingkatan derajatnya dan mendapatkan tempahan yang baik.

## 2.6. Pengalaman Kerja

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ فَيُصِيبُ  
بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ ﴿١٣﴾

Artinya : *Dan guruh itu bertasbih dengan memuji Allah, (demikian pula) Para Malaikat karena takut kepada-Nya, dan Allah melepaskan halilintar, Lalu menimpaknya kepada siapa yang dia kehendaki, dan mereka Berbantah-bantahan tentang Allah, dan dialah Tuhan Yang Maha Keras Siksa-Nya”* (QS. Ar-Ra’D : 13)

Maksud dalam ayat tersebut adalah Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu kinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat di raih dengan mudah oleh seseorang melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme optimum yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik dan iringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

#### 2.6.4 Semangat kerja dalam pandangan Islam

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks seperti spiritual saja, tetapi Islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti luas seperti bekerja dengan semangat, berdagang, menuntut ilmu dan berbagai perintah lainnya. Berikut ayat Al-Qur'an yang menyuruh umat Islam untuk bekerja : At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya

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

*serta Orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan Dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan Yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu Kerjakan” (QS. At-Taubah : 105)*

Maka sudah seharusnya sebagai umat islam mempunyai spirit dan motivasi untuk bekerja keras, agar tidak tergantung kepada siapa pun, umat islam harus unggul dalam segala hal, memiliki semangat kerja yang tinggi yang luar biasa, mau bekerja keras dan pantang menadahkan tangan kebawah.

**Rasulullah bersabda dalam hadisnya :**

Sesungguhnya seseorang diantara kamu yang berpagi-pagi mencari rezeki, memikul kayu kemudian bersedekah sebaaian darinya dan mencukupkan diri dari 47 (meninta-minta) kepada orang lain, adalah lebih baik ketimbang meminta-minta kepada seorang yang mungkin diberi atau ditolak (HR. Bukhari Muslim).

**2.7 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Eda Judith, Syawaluddin, Elcy Handayani Pramita dan Thomas Sumarsan Goh, 2022 Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol.3 No.5	Pengaruh Stres Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Greenex Sumatera Mandiri Medan	X1:Stres Kerja X2:Pengalaman Kerja Y:Produktivitas Karyawan	Berdasarkan pembahasan diperoleh secara parsial dan secara simultan Stres kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				karyawan PT.Greenex Sumatera Mandiri Medan..
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya dimana penulis menggunakan tiga variabel independent dan penulis tidak menggunakan variabel etos kerja				
UIN Suska Riau	Sufei Putri, Lisda L. Asi dan Valentina Monoarfa, 2024 JAMBURA: Vol 6. No 3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung	X1:Stres Kerja Y:Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. Hal ini menunjukkan jika semakin baik stres kerja yang diterapkan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan ikut meningkat.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya dimana penulis menggunakan tiga variabel independent yaitu Stres kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat kerja sedangkan peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel independent yaitu stres kerja				
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Salju dan Muhammad Lukman, 2018. Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 2	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo	X1:Motivasi X2:Pengalaman Kerja Y:Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian Secara parsial motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya dimana peneliti tidak menggunakan variabel Motivasi dan juga penulis menggunakan tiga variabel independent yaitu Stres kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat kerja.				
	Chandra Agung Nidra Putra, 2017 Fakultas Ekonomi Universitas	Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	X1:Motivasi X2:Pengalaman Kerja X3: Semangat Kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara parsial



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Muhammadiyah Jember	Karyawan First One Jersey Factory Di Jember	Y:Produktivitas Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Semua variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif, artinya semakin tinggi motivasi dan pengalaman kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya dimana penulis tidak menggunakan variabel Motivasi sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi				
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Irfan, Kamaruddin dan Baharuddin, 2023 Jurnal Kajian dan Penelitian Umum Vol. 1, No. 6	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	X1:Semangat Kerja Y:Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Ho ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya dimana penulis menggunakan tiga variabel independent yaitu Stres kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat kerja sedangkan peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel independent yaitu semangat 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.

**2.8 Variabel Penelitian**

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

**2.8.1 Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja ( X1), Pengalaman Kerja( X2), dan Semangat Kerja (X3)

**2.8.2 Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas.

**2.9 Konsep Operasional Variable**

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

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variable Penelitian**

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang di capai 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efesiensi <b>Mulyadi</b> (2015;105)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala
		Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” <b>Sinungan dalam Mulyadi (2015).</b>		
2	Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini terlalu besarmaka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan <b>Robbins dalam Firdaus Amirullah (2016)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Stuktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan organisasi</li> </ol> <b>Robbins dalam Massie dan Rumawas (2018)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala
3	Pengalaman Kerja (X2)	pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. <b>Foster</b> dalam <b>Situmeang</b> (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ol> <b>Foster</b> (2015;42)	Likert
4	Semangat Kerja (X3)	Menurut <b>Busro</b> (2018;325) Semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas yang tinggi</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Komitmen</li> <li>4. Rasa kekeluargaan</li> <li>5. Kesanggupan bekerjasama</li> </ol> <b>Mondy Purwanto</b> dalam <b>Yessi Erniza</b> (2014)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## **Pengaruh Antar Variable dan Hipotesis Penelitian**

### **2.10.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan, Sinambela (2017; 472).

Pada penelitian Sufei Putri, Lisda L. Asi dan Valentina Monoarfa (2024) yang berjudul ”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung” menyatakana bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung

H1 : Diduga stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Bionesia Organic Foods

### **2.10.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, Handoko (2015;24).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Muhammad Lukman, (2018 ) dengan Judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas” menyatakan bahwa Secara parsial motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. PT.Bionesia Organic Foods

### 2.10.3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kreativitas dalam pekerjaannya, Busro (2018;325).

Menurut penelitian yang dilakukan Irfan, Kamaruddin dan Baharuddin (2023) dengan Judul ”Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3 : Diduga semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT.Bionesia Organic Foods



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.10.4. Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pengalaman kerja, semangat kerja serta stres kerja dengan produktivitas pada karyawan bisa diawali dengan memperhatikan gejala fisik dan lama waktu bekerja pada karyawan, gejala tingkah laku yang menyebabkan perubahan tingkah laku dalam bekerja serta tingkat pengendalian amarah akibat stres yang diderita berpengaruh seimbang dengan pengalaman dan usia karyawan yang menunjukkan semakin berpengalaman dan memiliki usia yang matang seseorang semakin baik dalam mengontrol stres diikuti dengan pengalaman yang baik pula serta bersemangat dalam mencapai target sehingga menghasilkan sebuah mutu dari pekerjaan yang diselesaikannya dengan hasil produktivitas yang baik, Sunyoto (2019:217).

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Eda Judith, Syawaluddin, Elcy Handayani Pramita dan Thomas Sumarsan Goh (2022) dengan Judul " Pengaruh Stres Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Greenex Sumatera Mandiri Medan " menyatakan bahwa Stres kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Greenex Sumatera Mandiri Medan.

H4 : Diduga stres kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Bionesia Organic Foods.

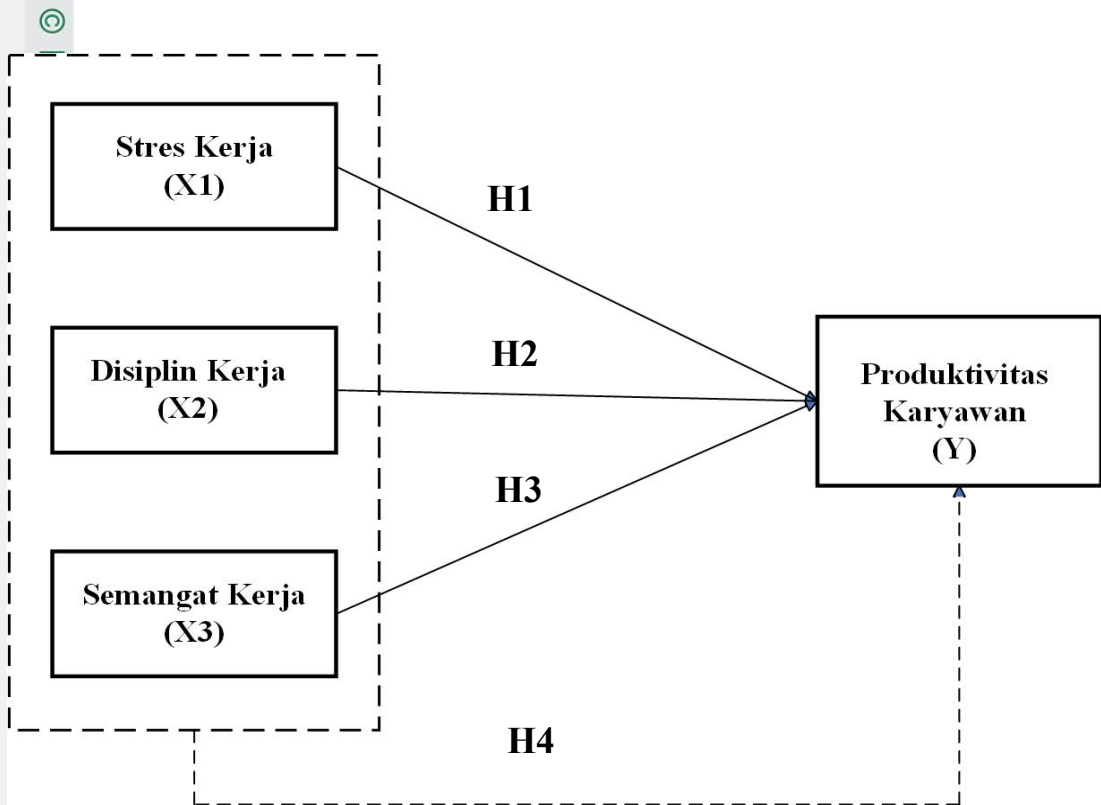
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang digunakan penulis, sesuai apa yang dikatakan menurut Kasmir (2016; 197)., faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam semangat kerja merupakan bentuk apresiasi positif terhadap pekerjaan yang diterimanya serta dipengaruhi pula oleh pengalaman pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan sehingga memperlihatkan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya berbeda dengan karyawan baru pada umumnya, Kasmir(2016; 198).

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) stres kerja, (X2) disiplin kerja, (X3) semangat kerja dan (Y) produktivitas. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa stres kerja, pengalaman kerja, semangat kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau.



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

Pengaruh Stress Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

**Keterangan :**

- : menunjukkan pengaruh secara parsial
- - - - -> : menunjukkan pengaruh 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Bionesia Organic Foods. Yang berlokasi Tlk. Lobam, Kec. Seri Kuala Lobam, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau 29152 . Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari s.d November 2024.

#### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif untuk dianalisis. Sugiyono (2017:14) menyoroti bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berakar pada filsafat positivis. Tujuannya adalah untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan pengambilan sampel acak dan mengumpulkan data menggunakan alat analitik statistik.

##### a. Data Primer

Data primer mengacu pada sumber data yang secara langsung memberikan data kepada individu atau badan yang bertanggung jawab atas pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan secara langsung. Sugiyono (2017:18) dikutip sebagai sumber rujukan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### b. Data Sekunder

Data sekunder berkaitan dengan informasi yang diperoleh secara tidak langsung, tidak langsung dari pengumpul data, melainkan melalui perantara seperti individu atau dokumen. Referensinya berasal dari komposisi sastra Sugiyono (2017:87).

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan sugiyono (2017:80). Populasi penelitian ini adalah 518 orang karyawan bagian produksi dari PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017:80). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan probabilitas yang disebut *random sampling* dengan menggunakan teknik slovin. Teknik *random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak sehingga

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (2017:81). Jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan batas standar toleransi *margin of error* sebesar 10%, Sukwika, T. (2023:159-173) .

Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

$n$  = jumlah sample yang diperlukan

$N$  = total populasi

$e$  = *margin of error* atau tingkat kesalahan (10% = 0,1)

$$n = \frac{518}{1 + 518 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 518 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{500}{1 + 5,18}$$

$$n = \frac{500}{6,18} = 80 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas, maka sampel minimal adalah 80 karyawan dan dalam penelitian ini sample digenapkan menjadi 100 karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan penelitian lebih akurat dan mewakili keberagaman populasi dengan lebih baik. Penambahan sampel juga bertujuan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan mengantisipasi jika

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ada responden yang tidak memberikan data. Selain itu, untuk mempermudah proses pengolahan data dan analisis statistik, sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah dipahami. Karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini untuk memilih sampel adalah karyawan bagian produksi PT. Bonesia Organic Foods dengan rentan usia 20 sampai 40 tahun.

Dimana responden yang dipilih berdasarkan kriteria sampel sebagai berikut :

1. Karyawan Bagian Produksi PT. Bonesia Organic Foods
2. Jenis Kelamin Pria
3. Lama Bekerja
4. Berumur 20-40 tahun ke atas, karena dianggap sudah memiliki pengetahuan yang cukup

### 3.4 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan penelitian ini menggunakan metode Kuisisioner dan wawancara . Adapun pengertian dari kedua metode tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuisisioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat

setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

## 2. Observasi

Observasi sebagai metode pengumpulan data mempunyai sifat yang berbeda dibandingkan dengan pendekatan lain, khususnya wawancara dan survei. Jika wawancara dan kuesioner hanya terbatas pada komunikasi antar manusia, maka observasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga makhluk hidup lainnya di alam, menurut pendapat Sugiyono (2017:145). Teknik pengumpulan data observasi digunakan saat menyelidiki perilaku manusia, proses kerja, dan kejadian alam, asalkan jumlah responden yang diamati tidak terlalu besar.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan menyimpan atau mengabadikan kegiatan selama penelitian. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental.

### 3.5 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau

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

pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Sugiyono (2016; 121).

### 3.6 Uji Validitas Data

Ghozali (2018:120) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh variabel yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dapat dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk derajat kebebasan  $df = n - 2$ .

Dengan ketentuan :

Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item per Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Keterangan :

Df : degree of freedom (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n : jumlah sampel

### 3.7 Uji Reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ghozali (2018; 70) Mendefinisikan bahwa Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing- masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikannya yang digunakan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Metode analisis Deskriptif

Suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi Sugiyono(2017; 147)

#### 3.8.2 Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2017; 8) Menyatakan Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini model dan Teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program *SPSS versi 21 for windows*.

### 3.9 Uji Kualitas Data

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Riduwan dalam (Gunawan, 2017) Uji asumsi klasik merupakan prasyarat penting yang harus dipenuhi agar persamaan tersebut dapat dianggap sebagai persamaan regresi yang valid. Pengujian analisis dilakukan oleh peneliti yang menggunakan analisis parameter dan kemudian memverifikasi persyaratan terhadap asumsi.

#### 3.9.2. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018; 43) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji Kolmogorov Smirnov”. Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan  $< 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal.
- b. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.9.3. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:71) Mendefinisikan bahwa Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidak nya multikolonearitas adalah melakukan uji tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonearitas pada penelitian tersebut
- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,1$  dan VIF  $> 10$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolonearitas pada penelitian tersebut.

### 3.9.4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2018:112) Menyatakan Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah  $-2$  berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara  $-2$  sampai  $2$  berarti tidak terdapat autokorelasi.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat aotokorelasi negative

### 3.9.5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat variasi variance residual pada observasi yang berbeda dalam model regresi Ghozali(2018:85). Suatu model regresi dikatakan baik apabila sisa pengamatan terhadap pengamatan yang lain konstan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menerapkan kriteria berikut pada tingkat signifikansi 5%:

- a. Jika probabilitas variabel lebih besar (>) dari 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika probabilitas variabel lebih kecil (<) dari 0,05 maka variable tersebut terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) guna mengetahui pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependen. Model tersebut diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- X1 = 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- $X_2$  = Pengalaman Kerja  
 $X_3$  = Semangat Kerja  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi  
 $e$  = Tingkat Kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode Skala Likert. Penentuan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji Stress Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.10.1. Uji Secara Parsial ( Uji t )

Pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Ghozali (2018:63) penerimaan/penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$ , maka  $H_A$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel depende secara parsial.
- b. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$ , maka  $H_A$  ditolak  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai a:
- c. Apabila signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- d. Apabila signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

### 3.10.2. Uji Secara Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018:29) Uji nilai f (Uji f) dilakukan untuk menilai kelayakan dari suatu model penelitian. Uji f ini dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai actual secara statistik. Penelitian uji f ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan adalah:

- a. Jika  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ , maka  $H_A$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Jika  $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ , maka  $H_A$  ditolak  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai a:
  1. Apabila signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
  2. Apabila signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

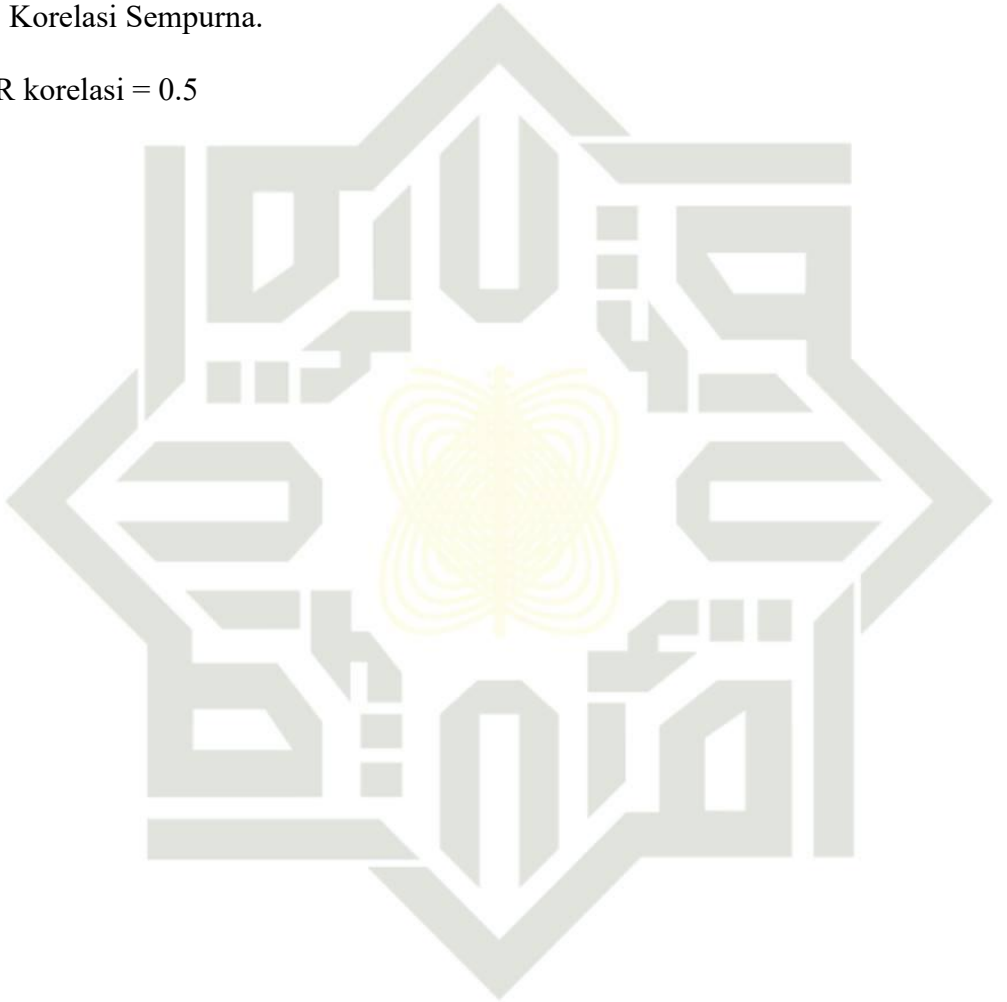
### 3.10.3.

#### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantaranya nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018:98) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

- a.  $0 < R \leq 0,10$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali

- b.  $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah tapi pasti 64
- c.  $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti
- d.  $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat
- e.  $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
- f.  $R = 1$ , Korelasi Sempurna.
- g. Nilai R korelasi = 0.5



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4. Sejarah PT. Bionesia Organic Foods

PT. Bionesia Organic Foods (BOF) berdiri pada tahun 2018 dengan status Bantuan Modal Asing atau BMA. PT ini sendiri bergerak di pengelolaan untuk industri makanan kelapa dan hasil olahannya. Berdiri di daerah lobam, Kawasan inti vital Bintan dikecamatan Kuala Lobam, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Dan sampai saat ini PT. Bionesia Organic Foods sudah berdiri selama 5 tahun.



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Perusahaan ini lebih sering melakukan kegiatan ekspor dengan skala 80-90% untuk konsumen luar dan 10% untuk bagian domestic. Hal ini dilakukan dikarenakan status pabean atau beacukai yang merupakan Kawasan pelabuhan bebas, sehingga untuk pajak itu sendiri sudah tidak ditanggung.



Gambar 4.2 Logo PT. Natural Indococonut Organic

PT. Bionesia Organic Foods merupakan turunan dari PT. Natural Indococonut Organik (NICO). Berdiri pada tahun 2019, PT. Natural Indococonut Organik (NICO) memproduksi produk turunan kelapa yaitu santan, air kelapa, minuman susu kelapa, minyak kelapa murni (VCO), tepung kelapa, minyak goreng kelapa dan lain-lain.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi adalah Menjadi Pabrik Pengolahan Kelapa Terpadu yang memproduksi berbagai produk olahan kelapa yang alami dan sehat dengan cara mempromosikan perkebunan kelapa organik yang digabungkan dengan teknologi terkini demi terciptanya produk yang berkualitas tinggi dan ramah lingkungan.

Misi adalah Berkomitmen untuk melayani dunia melalui makanan dan minuman organic bermutu tinggi sehingga terjadi kesadaran budaya mengkonsumsi makanan sehat tinggi

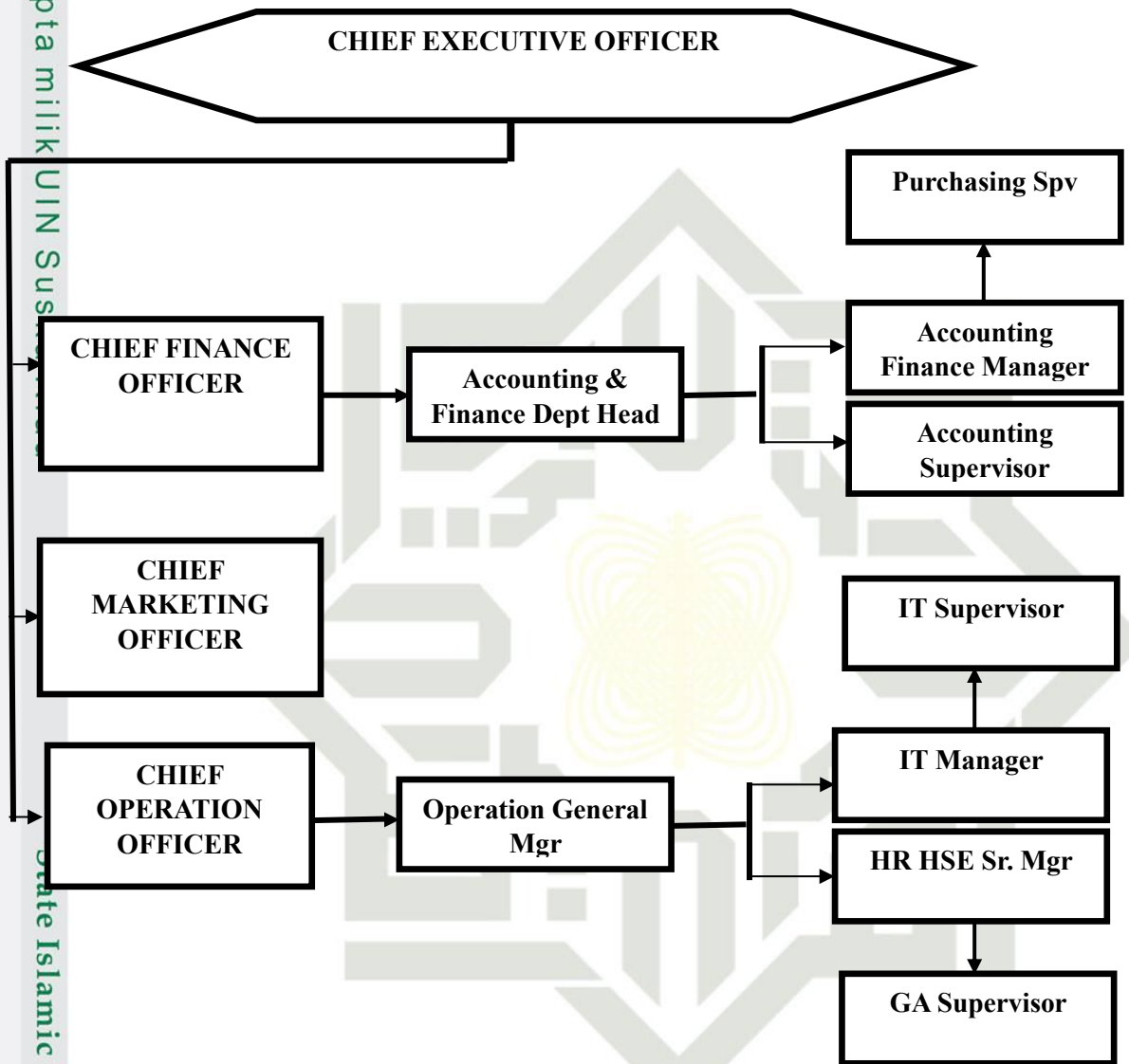
#### 4.3 Informasi dan Ruang Lingkup PT. Bionesia Organic Foods

PT BIONESIA dibangun untuk para pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan tentunya dilengkapi dengan semua fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Dengan terciptanya kenyamanan dalam bekerja tentunya menambah tenagabagi para karyawan untuk tetap fokus dan professional dalam menjalanisuatu pekerjaan. Hal ini juga mencakup berbagai aspek lainnya, sehingga meningkatkan mutu nilai pekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Struktur Organisasi PT. Bonesia Organic Foods



Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Bonesia Organic Foods

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10	Saya merasa nyaman untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	71	18	8	3	0	100
		71%	18%	8%	3%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>636</b>	<b>244</b>	<b>86</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>700</b>
<b>Persentase</b>		<b>63,6%</b>	<b>24,4%</b>	<b>8,6%</b>	<b>3,4%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Penelitian 2024

Dari tabel 5.8, dapat diketahui bahwa hasil dari seluruh pernyataan variabel semangat kerja bahwa responden menyatakan sangat setuju sebesar 63,6%, responden yang menyatakan setuju sebesar 24,4%, responden yang menyatakan cukup setuju sebesar 8,6%, responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 3,4% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dari tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil dari 10 pertanyaan terlihat responden yang memiliki tingkat tertinggi berada di jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan semangat kerja yang berada pada pertanyaan ke-10 yaitu Saya merasa nyaman untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas , yang memiliki tanggapan sebesar 71 responden dengan persentase 71%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja mereka untuk menyelesaikan tugas. Rasa nyaman dalam berkolaborasi ini sangat penting untuk menjaga semangat kerja, karena dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan hubungan baik di tempat kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama yang baik sangat berpengaruh dalam menjaga semangat kerja karyawan.

Sedangkan responden yang memiliki tingkat terendah berada di jawaban tidak setuju pada pertanyaan ke-9 yaitu Saya selalu siap membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan bantuan sebanyak 2 tanggapan responden dengan


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stress Kerja, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
2. Secara parsial Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
3. Secara parsial Semangat Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
4. Stres Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau.
5. Nilai R Square sebesar 0,844 atau 84,4%. Ini menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan pada PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Stress Kerja, Pengalaman Kerja, dan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 6.2

Semangat Kerja sebesar 84,4%. Sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Saran

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

1. Untuk mengurangi Stres Kerja pada karyawan perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu kerja dengan standar yang telah ditetapkan guna memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien. Evaluasi ini perlu mencakup analisis mendalam terhadap faktor-faktor seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat dukungan yang diberikan, serta tantangan dalam manajemen waktu yang mungkin dihadapi karyawan. Selain itu, penting untuk mengembangkan strategi yang mendukung karyawan, seperti memberikan pelatihan terkait manajemen waktu atau menyediakan sumber daya tambahan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk Pengalaman Kerja disarankan untuk melakukan evaluasi terkait kesesuaian pengalaman kerja karyawan dengan proses penempatan pekerjaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat diakui dan dimanfaatkan dengan baik dalam penempatan posisi yang sesuai, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- orientasi tambahan agar karyawan dapat lebih memahami cara mengaplikasikan pengalaman kerja mereka dalam pekerjaan yang baru. Dengan demikian, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat lebih mendukung kinerja mereka dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
3. Untuk meningkatkan Semangat Kerja disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kolaborasi antar rekan kerja dengan memfasilitasi interaksi yang positif dan menciptakan suasana yang nyaman. Hal ini penting untuk mempertahankan semangat kerja yang tinggi, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas bersama. Selain itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan budaya saling mendukung dengan mendorong karyawan untuk lebih terbuka dalam membantu satu sama lain. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah dengan mengelola beban kerja secara efektif, memberikan ruang bagi karyawan untuk saling membantu, serta mengurangi hambatan yang mungkin timbul dalam bekerja sama, sehingga semangat kerja dan produktivitas karyawan dapat terus terjaga.
4. PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau sebaiknya memperhatikan tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu stres kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja. Perusahaan perlu mengurangi stres kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengalaman karyawan, dan memberikan motivasi serta komunikasi yang baik untuk menjaga semangat kerja. Dengan mengelola faktor-faktor ini, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat dan mendukung kesuksesan perusahaan. PT. Bonesia Organic Foods Kabupaten



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bintan Kepulauan Riau sebaiknya memperhatikan tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu stres kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja. Perusahaan perlu mengurangi stres kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengalaman karyawan, dan memberikan motivasi serta komunikasi yang baik untuk menjaga semangat kerja. Dengan mengelola faktor-faktor ini, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat dan mendukung kesuksesan perusahaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti disarankan untuk memperhatikan perkembangan terbaru terkait dengan produktivitas karyawan di PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variable yang mempengaruhi produktivitas karyawan, misalnya dengan menambahkan faktor-faktor kepuasan kerja, kualitas komunikasi, atau pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dapat lebih relevan dan bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ash, G. Y., Hardani, W., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press, 4-5
- Bitoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Dr. Muhammad, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media, 325-339
- Chandra Agung Nidra Putra, (2017). *Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan First One Jersey Factory Di Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
- Eda Judith., Syawaluddin, S., Pramita, E. H. ., & Goh, T. S. . (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan*. Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 3 No. 5
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta, 10
- Eko Widodo,Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 4
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta: Bandung, 201-216
- Fazli, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ferrianty, Dinda. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan*. Fakultas Sosial Sains.
- Foster. (2014). *Indikator pengalaman kerja Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama: Bandung, 40-42
- Ghozali & Imam, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Yogyakarta, 29-120
- Hai, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Hasibuan, M. S, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta, 77-94
- Isyandi, B. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru, 64
- I Komang Budiassa, (2021). *Produktivitas Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada Indasari,
- I Komang Ardana, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu; Yogyakarta, 205
- Irfan, Kamaruddin dan Baharuddin, (2023). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Jurnal Kajian dan Penelitian Umum Vol. 1, No. 6
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada: Depok, 197-198
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S An-Nahl : 97
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S Yusuf : 87
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S Al-Isra : 83
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: Q.S Ar-Ra'D : 13
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Quranul Karim dan Terjemah*. Surakarta: At-Taubah : 105
- Ma Judin Panjaitan, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol. 3, No. 2
- Mangkunegara, Dr. A. A. A. P, (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Remaja Rosdakrya: Bandung, 157
- Mulyadi, (2015). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rajawali Pers, 104-105
- Mahanggoro. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 121



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

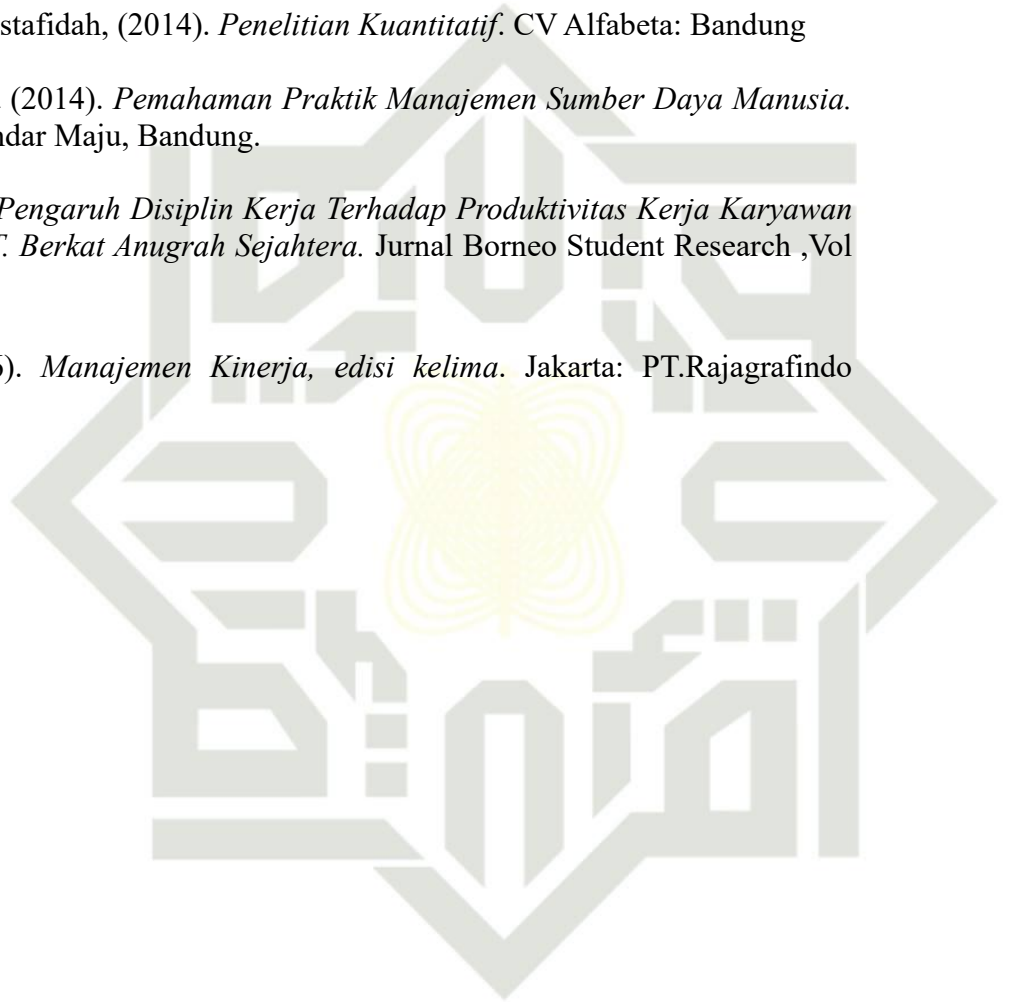
- Mora. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YPKPN, 775-776
- Mahibbang, (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar*, 56-137
- Nitsemto, Alex S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia, 80-160
- Oktora, (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol. 2, No. 1
- Pramono, (2020). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 1, No. 6
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 312
- Purnamasari. (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap HubunganPartisipatif dengan Efektifitas Sistem Informasi*. Jurnal Riset Akuntansi Keuangan, 12
- Quick & Quick, (2019). *Stres kerja* (Edisi 4). Jakarta: Metagraf, 5
- Rivai, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 724-725
- Robbins S. P, & Judge, (2016). *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Safu dan Muhammad Lukman, (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 2
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 9
- Sinambela & Ijan Poltak, (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 472
- Sirngan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Bandung: Bumi aksara, 12
- Sukawika, T. (2023). *Menentukan Populasi dan Sampling. Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)*. 159-173



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Sufei Putri, Lisda L. Asi dan Valentina Monoarfa, (2024). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung*. Jambura: Vol 6. No 3.
- Sudaryono, (2017). *Metodelogi Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, 525
- Sudaryono, (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung, 14-147
- Tamredja & Mustafidah, (2014). *Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta: Bandung
- Totari, Ahamad (2014). *Pemahaman Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Utami, (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera*. Jurnal Borneo Student Research ,Vol 3. No 1.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, edisi kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Lembar Kuesioner Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Bagian Produksi  
PT. Bionesia Organic Foods  
Tlk. Lobam, Kecamatan Seri Kuala Lobam  
Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau 29152

Dengan hormat,

*Assalamualaikum wr, wb*

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karywan Bagian Produksi PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr, wb*

Pekanbaru, 18 September 2024

**SURIYAH**  
**NIM. 12070127674**

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

**Identitas Responden**

1. Nama : ..... (\*boleh tidak diisi)
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki  
( ) Perempuan
4. Masa Kerja : 1-5 Tahun  
5-10 Tahun  
>10 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : ( ) SMA ( ) D3 ( ) S1  
( ) S2 ( ) S3
6. Unit : .....

**Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
  - a. Sangat Setuju (SS) = 5
  - b. Setuju (S) = 4
  - c. Cukup Setuju (CS) = 3
  - d. Tidak Setuju (TS) = 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan subjektif mungkin.

## 1. Produktivitas (Y)

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
	<b>Kemampuan</b>					
	Setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja.					
	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	<b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b>					
	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mencapai hasil yang optimal.					
	<b>Pengembangan diri</b>					
1.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada desakan untuk segera menyelesaikannya.					
	Saya secara rutin mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengembangkan keterampilan.					
	<b>Mutu</b>					
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
	Kualitas hasil kerja saya selama ini telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	<b>Efisien</b>					
	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
	Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
--	--	--	--	--	--

**2. Stres Kerja (X1)**

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
	<b>Tuntutan Tugas</b>					
	Saya tidak selalu mencapai target-target kerja yang sudah di tentukan					
	Saya memiliki pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu bersamaan.					
	<b>Tuntutan Peran</b>					
1.	Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan harus selaras dengan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki.					
	<b>Tuntutan antar Pribadi</b>					
	Atasan saya selama ini menerapkan pengawasan yang sangat ketat.					
	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini					
	<b>Struktur Organisasi</b>					
	Alur perintah diperusahaan sudah sesuai dengan yang terdapat pada struktur organisasi.					
	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah bersama rekan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan Organisasi						
1.	Atasan memberikan petunjuk perbaikan saat karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan.					
2.	Perusahaan memberikan saya waktu istirahat sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					

**Pengalaman Kerja (X2)**

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
<b>A</b>	<b>Lama waktu/masa kerja</b>					
1.	Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung proses penempatan pekerjaan.					
2.	Karyawan mampu bekerja dengan kualitas yang baik didukung oleh pengalaman bekerja atau masa kerja dari waktu sebelumnya					
	<b>Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</b>					
	Keterampilan teknis yang saya miliki cukup untuk mendukung pekerjaan saya di perusahaan					
2.	Saya mempunyai Pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau	<b>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</b>					
	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

**4. Semangat Kerja (X3)**

No	Indikator/Pernyataan	Skor				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
<b>A</b>	<b>Loyalitas yang tinggi</b>					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan energik sebagai bentuk loyalitas kepada perusahaan					
2.	Saya memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.					
<b>B</b>	<b>Disiplin kerja</b>					
	Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
	<b>Komitmen</b>					
	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.					
	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal					



	<b>Rasa kekeluargaan</b>				
	Saya memiliki hubungan yang baik dan akrab dengan rekan-rekan kerja saya.				
	Saya merasa ada kerja sama yang kuat di antara anggota tim dalam menyelesaikan tugas.				
	<b>Kesanggupan bekerjasama</b>				
	Saya selalu siap membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan bantuan.				
	Saya merasa nyaman untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas				

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Contoh 2 : Tabulasi Statistik Produktivitas Karyawan (Y)**

Responden	Produktivitas Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
8	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	46
9	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
11	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	46
14	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
16	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
17	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	44
18	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	45
19	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	44
20	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
21	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	44
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
24	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	43
27	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	44
28	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	44
29	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	46
30	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
31	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	46
32	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	45

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

Responden	Produktivitas Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
35	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
36	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
37	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46
38	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
39	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
40	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	46
41	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
42	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	41
43	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	44
44	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
45	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
46	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
47	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
49	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	44
50	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	45
51	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	43
52	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
53	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
54	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46
55	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
57	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
58	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	43
59	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
60	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
61	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
62	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
63	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
64	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	41
65	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
66	4	4	3	5	5	5	4	5	5	3	43
67	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	44
68	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
69	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	46
70	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
71	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
72	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	43



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

Responden	Produktivitas Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
73	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	45
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
75	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
76	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
77	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
78	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	44
79	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
80	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
81	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	42
82	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	47
83	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
84	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	45
85	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
86	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	46
87	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
88	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	46
89	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
90	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
91	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	44
92	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	45
93	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	44
94	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
95	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
96	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	44
97	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
98	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	16
99	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12
00	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	15



© Hak dipa...  
 Stres Kerja (X1)

Hak...  
 Diindungi...  
 Undang-Undang...

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

Responden	Stres Kerja (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
7	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
10	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	45
11	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	43
12	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	44
13	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
14	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
15	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	42
16	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
17	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
20	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	46
21	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	41
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
25	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	44
27	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	40
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
30	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
31	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
32	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	44
33	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	45
34	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	43
35	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Responden	Stres Kerja (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
36	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	44
37	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
40	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	42
41	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	45
42	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	38
43	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	45
44	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
46	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	44
47	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	42
50	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	40
51	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
52	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
58	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	39
59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
60	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
61	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	43
62	3	5	5	2	5	5	3	5	4	4	41
63	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
64	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	40
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
66	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	43
67	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	42
68	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
69	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
70	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
71	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
73	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47

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



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Responden	Stres Kerja (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
75	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
76	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
77	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
78	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
79	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
81	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
83	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
86	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
89	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
93	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
94	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
95	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	45
96	1	2	1	2	2	5	5	4	2	3	27
97	2	1	2	1	1	5	2	2	1	2	19
98	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
99	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	12
100	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	15

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



**Pengalaman Kerja (X2)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Pengalaman Kerja (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	3	23
12	3	3	3	3	5	5	22
13	3	5	5	4	5	3	25
14	3	5	4	5	5	5	27
15	4	4	3	4	5	5	25
16	4	4	4	4	5	5	26
17	3	5	4	5	5	4	26
18	5	5	5	5	5	3	28
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	3	5	4	5	5	27
21	5	5	5	4	5	3	27
22	3	5	5	5	5	5	28
23	5	5	5	3	5	5	28
24	5	5	5	5	4	5	29
25	4	5	5	3	5	5	27
26	3	5	5	3	3	3	22
27	4	5	4	3	5	3	24
28	5	5	5	4	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	3	5	5	3	5	26
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	3	5	5	5	3	26
33	5	5	5	4	5	5	29
34	5	5	4	5	4	5	28
35	4	5	5	3	5	5	27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Responden	Pengalaman Kerja (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
36	5	5	3	5	4	4	26
37	5	5	4	3	5	5	27
38	5	5	5	3	5	5	28
39	5	5	5	4	5	5	29
40	4	5	5	3	4	5	26
41	3	5	5	4	3	3	23
42	5	4	5	5	4	5	28
43	4	4	4	5	4	3	24
44	5	5	5	4	5	5	29
45	5	5	4	5	4	5	28
46	4	4	4	5	4	5	26
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	5	4	4	3	25
50	5	5	4	4	5	4	27
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	4	5	4	28
53	4	5	5	5	5	5	29
54	5	5	5	4	5	5	29
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	5	5	4	4	4	26
60	4	4	4	5	5	5	27
61	5	5	5	5	5	4	29
62	5	5	5	3	5	4	27
63	4	5	5	4	4	4	26
64	4	5	5	4	5	4	27
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	5	5	3	5	5	27
68	5	5	5	4	5	5	29
69	4	4	4	5	4	4	25
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	4	5	5	29
72	5	5	5	5	5	5	30
73	5	5	5	4	5	5	29

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



## Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Responden	Pengalaman Kerja (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
74	5	5	5	5	5	5	30
75	5	5	5	4	5	5	29
76	5	5	5	5	5	5	30
77	5	5	5	4	5	5	29
78	4	4	5	5	4	4	26
79	4	4	4	5	5	5	27
80	5	5	5	5	5	4	29
81	5	4	5	5	4	5	28
82	5	5	5	5	5	5	30
83	5	5	4	5	4	5	28
84	5	5	5	5	5	5	30
85	5	4	5	5	4	5	28
86	5	5	5	5	5	5	30
87	5	5	5	5	5	5	30
88	5	5	5	4	5	4	28
89	5	5	5	4	5	5	29
90	5	5	5	5	5	5	30
91	5	5	5	4	5	5	29
92	5	5	5	5	5	5	30
93	5	5	5	5	5	5	30
94	5	5	5	4	5	5	29
95	5	5	5	5	5	5	30
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	5	30
98	5	5	4	3	5	5	27
99	1	2	1	1	1	2	8
100	1	2	2	1	2	1	9

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



**Semangat Kerja (X3)**

Hak © Diindungi Undang-Undang

Responden	Semangat Kerja (X3)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
6	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	44
7	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47
8	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	44
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
10	5	3	4	3	3	3	5	3	5	5	39
11	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
15	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	44
16	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	41
17	5	2	3	5	4	5	5	3	5	5	42
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	46
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
24	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
25	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	43
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
27	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	35
28	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
30	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	45
31	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	44
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
33	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	43
34	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	43
35	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48

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

Responden	Semangat Kerja (X3)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
36	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
37	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	41
43	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
46	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	45
47	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
48	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
49	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
51	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	40
52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
53	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
55	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
56	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
57	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
58	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
59	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
60	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44
61	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
62	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	46
63	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	45
64	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	43
65	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
66	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	44
67	5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	37
68	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
69	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	45
70	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
71	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
72	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
73	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46



## Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Responden	Semangat Kerja (X3)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
74	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
75	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	43
76	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	45
77	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	42
78	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
79	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	47
81	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	43
82	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	46
83	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
84	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
85	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
86	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
87	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
88	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
89	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	43
90	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	45
91	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	40
92	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
93	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	45
94	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	43
95	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	45
96	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
97	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
98	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	14
99	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	12
100	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	13

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

### Lampiran 3 : Hasil Uji Data

#### a. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1.	Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,616	Valid
2.		Y1.2	0,543	Valid
3.		Y1.3	0,649	Valid
4.		Y1.4	0,611	Valid
5.		Y1.5	0,663	Valid
6.		Y1.6	0,618	Valid
7.		Y1.7	0,641	Valid
8.		Y1.8	0,481	Valid
9.		Y1.9	0,615	Valid
10.		Y1.10	0,644	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	X1.1	0,780	Valid
2.		X1.2	0,771	Valid
3.		X1.3	0,788	Valid
4.		X1.4	0,738	Valid
5.		X1.5	0,695	Valid
6.		X1.6	0,585	Valid
7.		X1.7	0,678	Valid
8.		X1.8	0,713	Valid
9.		X1.9	0,658	Valid
10.		X1.10	0,748	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1.	Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,770	Valid
2.		X2.2	0,609	Valid
3.		X2.3	0,655	Valid
4.		X2.4	0,543	Valid
5.		X2.5	0,684	Valid
6.		X2.6	0,609	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
1.	Semangat Kerja (X3)	X1.1	0,630	Valid
2.		X1.2	0,552	Valid
3.		X1.3	0,726	Valid
4.		X1.4	0,558	Valid
5.		X1.5	0,596	Valid
6.		X1.6	0,655	Valid
7.		X1.7	0,712	Valid
8.		X1.8	0,684	Valid
9.		X1.9	0,699	Valid
10.		X1.10	0,628	Valid

**b. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronback Alpha</i>	Tanda	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,926	>	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,854	>	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,895	>	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,878	>	0,6	Reliabel



**c. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,27638239
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,036
	<i>Positive</i>	,035
	<i>Negative</i>	-,036
<i>Test Statistic</i>		,036
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,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.

**d. Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	<i>(Constant)</i>	3,462	1,995		1,736	,086		
	Stres kerja	,134	,055	,164	2,417	,018	,352	2,845
	Pengalaman Kerja	,337	,090	,199	3,757	,000	,579	1,728
	Semangat Kerja	,593	,064	,642	9,315	,000	,342	2,923

a. *Dependent Variable:* Produktivitas 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.

### e. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,919 <sup>a</sup>	,844	,839	2,312	1,988

### f. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,233	1,134		3,734	,000
	Stres kerja	-,022	,031	-,116	-,715	,476
	Pengalaman Kerja	,056	,051	,138	1,093	,277
	Semangat Kerja	-,066	,036	-,303	-1,838	,069

a. Dependent Variable: Abs\_RES1

### g. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,462	1,995		1,736	,086
	Stres kerja	,134	,055	,164	2,417	,018
	Pengalaman Kerja	,337	,090	,199	3,757	,000
	Semangat Kerja	,593	,064	,642	9,315	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas 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 mempublikasikan 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.

**h. Uji T**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	3,462	1,995		1,736	,086
	Stres kerja	,134	,055	,164	2,417	,018
	Pengalaman Kerja	,337	,090	,199	3,757	,000
	Semangat Kerja	,593	,064	,642	9,315	,000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

**i. Uji F**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2776,350	3	925,450	173,180	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	513,010	96	5,344		
	<i>Total</i>	3289,360	99			

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja, Stres kerja

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

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,919 <sup>a</sup>	,844	,839	2,312

a. *Predictors:* (*Constant*), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja, Stres kerja

## Lampiran 4 : 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

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

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-6760/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/09/2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

10 September 2024

Yth. Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

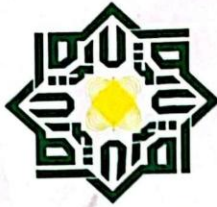
Nama : Suriyah  
NIM : 12070127674  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH STRES KERJA, PENGALAMAN KERJA, SEMAGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.BIONESIA ORGANIC FOODS KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU

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

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-6659/Un.04/F.VII/PP.00.9/09/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

05 September 2024

Yth. Pimpinan  
 PT. Bionesia Organic Foods  
 Tik. Lobam, Kecamatan Seri Kuala Lobam  
 Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau 29152

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Suriyah  
 NIM. : 12070127674  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : IX (sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau**". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

*[Signature]*

D. Mahyarni, S.E., M.M.  
 NIP. 19700826 199903 2 001

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# PT BIONESIA ORGANIC FOODS

## I High Quality Coconut Products I

Bintan, 18 September 2024

Nomor :049/BOF/IX/2024  
Lampiran :-  
Perihal : Izin Penelitian dan Riset di  
PT Bionesia Organic Foods

Kepada Yth. Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Riau

Dengan Hormat,  
Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor: B-6695/Un.)4/F.VII/PP.00.0/09/2024 tanggal 05 September 2024, perihal Izin Riset dan Penelitian guna memperoleh data untuk penyusunan Skripsi Mahasiswa dena judul **“Pengaruh Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau”**,

Nama Mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Suriyah  
NIM : 12070127674  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : IX (Sembilan)

Dengan ini memberikan izin perihal tersebut. Prosedur selanjutnya, diminta kepada yang bersangkutan untuk langsung melapor kepada bagian Human Resources Development PT Bionesia Organic Foods. Selama melaksanakan riset dan penelitian, yang bersangkutan diwajibkan mengikuti aturan dan SOP (Standar Operasional Prosedural) yang berlaku di PT Bionesia Organic Foods.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Mengetahui,  
General Manager  
PT Bionesia Organic Foods

  
Setiawan Heru Cahyono

JL. Asoka D1 - D5 Bintan Industrial Estate Kawasan Industri Lobam - Bintan Indonesia 29152

NPWP: 84.101.968.0-244.000

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## BIOGRAFI PENULIS

Skripsi ini ditulis oleh Suriyah, lahir pada tanggal 29 Januari 2002 di Teluk Sasah Provinsi Kepulauan Riau, Penulis merupakan anak Pertama dari Pasangan Bapak Jong Kim cCn dan Ibu Sakinem dari dua bersaudara, Adik bernama Bripda Ardilla. Penulis berasal dari Desa Teluk sasah Beralamat di Lobam Mas asri Kecamatan Seri kuala lobam, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. Pendidikan Penulis yang dilalui dari TK Kids Club, kemudian SD Negeri 005 Seri kuala Lobam dan lulus tahun 2014, kemudian melanjutkan di SMP 16 Bintan dan lulus pada tahun 2017, setelah itu dilanjutkan dengan pendidikan SMA Negeri 1 Bintan Utara dengan Jurusan Ips dan lulus pada tahun 2020. Setelah lulus SMA pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di Progran Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif, dengan mengambil konsentrasi Manajemen sumber daya manusia dan menyelesaikan masa studi pada tahun 2024. Pada tahun 2023 Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Bagian Pakis, dan Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tasik Serai Timur, Kecamatan Talang Mandau, Kabupaten Bengkalis.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas terselaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja, Penyalaman Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Bionesia Organic Foods Kabupaten Bintan Kepulauan Riau”**