



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

ARDIANSYAH ADE SAPUTRA

12170113205

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1446 H / 2025



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi
Pengembangan dan
Penyebarluasan
Karya Tulis ini Tidak
Diperbolehkan Tanpa
Konsultasi Terlebih

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

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

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: ARDIANSYAH ADE SAPUTRA

: 12170113205

: S1 Manajemen

: MSDM

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

: VIII (Delapan)

: Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Employee Engagement Sebagai Mediasi Pada Karyawan Di Pt. Mitra Beton
Mandiri Pekanbaru

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING


Ilham Chanra Putra S.E.,M.M.

NIP. 19890329 201903 1 008

Mengetahui

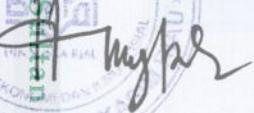
KETUA PRODI

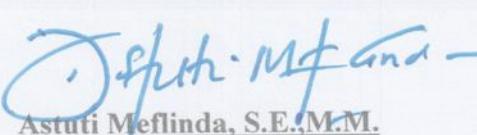
S1 Manajemen



DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial


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


Astuti Meflinda, S.E.,M.M.
NIP. 19720513 200701 2 018



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Ditjen E-Learning dan Kajian
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Ardiansyah Ade Saputra
: 12170113205
: S1 Manajemen
: Ekonomi dan Ilmu Sosial
: Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT Mitra Beton Mandiri
: 26 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Khairunnsyah, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

Sekretaris

Hijratul Aswad, SE., M.Ak
NIP. 19860912 202012 1 006

Pengaji I

Dr. Putriana, S.E., M.M
NIP. 19691120 200701 2 023

Pengaji 2

Desvi Emty, S.E., M.Si
NIP. 19621231 198903 2 040

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

Bertanda tangan Surat :

: Nomor 25/2021

: 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Bertandatangan di bawah ini:

: Ardiansyah Ade Saputra
: 12170113205

Lahir : Rambah Muda, 13 Oktober 2003
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
: SI Manajemen

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

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.

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

Pekanbaru,

Yang membuat pernyataan,



Ardiansyah Ade Saputra
NIM. 12170113205

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi
a. Lengkapi hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

Oleh :

Ardiansyah Ade Saputra
12170113205

Performance (kinerja) merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang diraih oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai mediasi pada karyawan di PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dengan teknik pengambilan sampel jenuh berjumlah 56 responden yang dianalisis menggunakan SEM-PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*, sedangkan rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* dapat memediasi pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. bahwa konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, rotasi kerja, dan *employee engagement* sebanyak 98,3% sedangkan konstruk *employee engagement* dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan rotasi kerja sebanyak 98,1%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, *Employee Engagement*, Stres Kerja, Rotasi Kerja

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATION FOR EMPLOYEES AT PT. PEKANBARU MANDIRI CONCRETE PARTNERS

By :

Ardiansyah Ade Saputra
12170113205

Performance refers to the level of effectiveness and efficiency achieved by individuals or groups in carrying out their duties and obligations. This research aims to determine the effect of work stress and work rotation on employee performance with employee engagement as mediation for employees at PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. The population in this study were employees at PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru using a saturated sampling technique totaling 56 respondents who were analyzed using SEM-PLS 4.0. The results of this research show that work stress has a negative effect on employee performance and job rotation has no effect on employee performance, while employee engagement has a positive effect on employee performance. Job stress has a negative effect on employee engagement, while job rotation has no effect on employee engagement. Employee engagement can mediate the influence of work stress and job rotation on employee performance. that the employee performance construct can be explained by the job stress, job rotation and employee engagement variables as much as 98.3%, while the employee engagement construct can be explained by the job stress and job rotation variables as much as 98.1%.

Keywords: Employee Performance, Employee Engagement, Job Stress, Job Rotation

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan mengucap segala puji dan Syukur kehadirat Allah subhanallahu wata'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada baginda Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat muslim di muka bumi ini.

Skripsi dengan judul "**Pengaruh Stress Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**" ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., M.Si., Ak., CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta starfnya.
Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Julina, SE, MM Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhrurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

8. Bapak Ilham Chanra Putra, SE, MM selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga untuk memberikan arahan dan nasihat kepada penulis, senantiasa memberikan motivasi dan apresiasi terhadap hal-hal kecil yang penulis lakukan, hal tersebut adalah salah satu sumber motivasi di kala semangat penulis menurun.

Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si selaku dosen penasihat akademis yang selalu memberikan arahan dan nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

12. Kepada kedua orangtua saya tercinta, Bapak Budi Utomo dan Ibu Diah Sulistyawati, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan doa dalam setiap Langkah saya, terimakasih atas segala cinta, kesabaran, dan pengorbanan yang tak pernah henti mengalir. Tanpa bimbingan, dukungan moral, dan doa tulus dari kalian, saya tidak akan mampu menyelesaikan perjalanan akademik ini hingga titik akhir. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk rasa hormat dan cinta yang tak terhingga.
13. Kepada adik-adik saya tercinta, Silva Adara dan Sila Kaza Nova, terima kasih atas semangat, canda tawa, dan kebersamaan yang menjadi pelipur lelah di tengah perjalanan ini. Kehadiran kalian memberi warna dan kekuatan tersendiri dalam proses yang tidak selalu mudah ini. Semoga pencapaian ini bisa menjadi inspirasi dan motivasi untuk kalian ke depannya.
14. Kepada sahabat-sahabat terbaik saya, M. Aditya Lukman, M. Reza Alfiyon, M. Alfikri, Dony Armansyah, Faiz Maula Yusra, dan teman-teman Kelas E Manajemen 2021, terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan dukungan yang tak ternilai selama masa perkuliahan ini. Kalian telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini, tidak hanya sebagai teman belajar, tetapi juga sebagai keluarga yang saling menguatkan. Semoga kebersamaan ini menjadi kenangan indah yang akan selalu dikenang sepanjang hidup.

Akhir dari ketulusan dan keterbukaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan akan pengetahuan. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Kesempurnaan hanya milik Allah Swt dan kekurangan datangnya dari penulis.



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.

Pekanbaru, 17 Juni
2025
Penulis

Ardiansyah Ade
Saputra
NIM. 12170113205

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	13
1.3 TUJUAN PENELITIAN	14
1.4 MANFAAT PENELITIAN	15
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN	16
BAB II TELAAH PUSTAKA	18
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	18
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Faktor Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 Kinerja Karyawan	20
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.3 <i>Employee Engagement</i>	27

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	27
	2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	29
	2.3.3 Indikator-indikator <i>Employee Engagement</i>	30
	2.3.4 Pandangan Islam	31
	2.4 Stres Kerja	32
	2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	32
	2.4.2 Faktor-faktor Stres Kerja.....	33
	2.4.3 Faktor Individu.....	33
	2.5 Rotasi Kerja.....	38
	2.5.1 Pengertian Rotasi Kerja.....	38
	2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja	39
	2.5.3 Indikator Rotasi Kerja	41
	2.5.4 Pandangan Islam	41
	2.6 Penelitian Terdahulu	42
	2.7 Variabel Penelitian	49
	2.8 Kerangka Pemikiran	50
	2.9 Definisi Operasional Variabel	52
	2.10 HIPOTESIS	53
	BAB III METODE PENELITIAN	60
	3.1 Lokasi Penelitian	60
	3.2 Jenis dan Sumber Data	60
	3.2.1 Jenis Penelitian.....	60
	3.2.2 Sumber Data	60
	3.3 Populasi dan Sampel	61
	3.3.1 Populasi	61

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	3.3.2 Sampel	61
	3.4 Metode Pengumpulan Data	62
	3.5 Teknik Analisis Data	63
	3.5.1 Analisis Deskriptif.....	63
	3.5.2 Analisis Data	64
	3.5.2.4 Hasil Uji Hipotesis	69
	BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	70
	4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	70
	4.2 Visi Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.....	72
	4.2.1 Visi.....	72
	4.2.2 Misi.....	72
	4.2.3 Motto	72
	4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	72
	4.4 Aktivitas Perusahaan	79
	BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
	5.1 Karakteristik Responden	81
	5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	81
	5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	82
	5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
	5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	83
	5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
	5.2.1 Stres kerja (X1)	83
	5.2.2 Rotasi Kerja (X2)	85
	5.2.3 Employee Engagement (Z).....	88
	5.2.4 Kinerja Karyawan (Y)	90

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	5.3	Analisis Data	93
	5.3.1	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	94
	5.3.2	Pengujian Model Structural (<i>Inner Model</i>)	105
	5.3.3	Uji Hipotesis.....	107
	5.3.4	Pembahasan.....	108
		BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
	6.1	Kesimpulan.....	120
	6.2	Saran	122
		DAFTAR PUSTAKA	124
		LAMPIRAN.....	128

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Kota Pekanbaru.....	3
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru per divisi Tahun 2024.....	3
Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Mitra Beton Mandiri.....	4
Tabel 1. 4 Data target dan realisasi produksi PT Mitra Beton Mandiri	5
Tabel 1. 5 Data absensi Karyawan PT Mitra Beton Mandiri	6
Tabel 1. 6 Data Rotasi Kerja Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020 – 2024	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 3 1 Jumlah Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.....	61
Tabel 3 2 Skala Likert	63



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta UIN Sultan Syarif Kasim 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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	51
Gambar 5. 1 Diagram jalur yang telah dirancang	94
Gambar 5. 2Outer Model	95
Gambar 5. 3Diagram Jalur Yang Telah Di Respesifikasi	98
Gambar 5. 4 Hasil Perhitungan Ulang Outer Loading	99
Gambar 5. 5 Inner Model	105



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran - 1 Kuesioner Penelitian	128
Lampiran - 2 Tabulasi Kuesioner.....	133
Lampiran - 3 Hasil Smartpls	136

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan stafnya, serta memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai yang memiliki keterampilan, energi, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, sehingga memberikan keunggulan dibandingkan organisasi lain dan mendukung tercapainya tujuan. Agar manajemen dapat berjalan dengan optimal, organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas dan terlatih, serta melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Setiap organisasi harus memperhatikan hal ini karena kinerja pegawai yang baik adalah kunci kesuksesan organisasi sebagai pembentuk, pemikir, dan penggerak tujuan. Selain itu, organisasi perlu menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada 17 Oktober 2008, berdasarkan Akta Pendirian Yulifta Rahim Nomor: AHU 89242.AH.01.01 Tahun 2008. Pada awalnya, perusahaan ini melayani proyek-proyek seperti Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan pembangunan Gedung Auditorium Universitas Riau. Seiring berjalannya waktu, PT. Mitra Beton Mandiri mulai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mendapatkan kepercayaan untuk menangani proyek-proyek besar, termasuk Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Singgingi, dengan instalasi langsung BP berkapasitas 30 m³/jam. Selain itu, perusahaan ini juga terlibat dalam Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSQ II Pekanbaru yang dikerjakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., serta Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada. PT. Mitra Beton Mandiri juga berkontribusi dalam Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Selain proyek pemerintah, perusahaan ini memperoleh kepercayaan dari sektor swasta untuk proyek besar seperti Pembangunan Hotel Premier di Pekanbaru oleh PT. Sumarjaya, Pembangunan Rusunawa di Pekanbaru oleh PT. Pacific Presstest Indonesia, dan Pembangunan Grand Central Hotel di Pekanbaru oleh UD. Mitra Usaha.

Kinerja karyawan yang kurang memuaskan juga terjadi di salah satu perusahaan, yaitu Perseroan Terbatas PT Mitra Beton Mandiri. perusahaan yang beroprasi di bidang produksi beton siap pakai (*ready-mix concrete*) dan penjualan bahan bangunan lainnya, seperti *Box Culvert*, Kanstin, *Paving Block*, batu pecah (split), semen curah, pasir, dan aditif. PT Mitra Beton Mandiri telah berpartisipasi dalam berbagai proyek konstruksi besar, termasuk pembangunan gedung auditorium Universitas Riau, Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Singgingi, serta Terminal Penumpang Bandara Sultan Syarif Qasim II Pekanbaru. Perseroan Terbatas Mitra Beton Mandiri merupakan perusahaan yang mengelola bidang perlengkapan bisnis umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

untuk mengikuti perkembangan infrastruktur di Indonesia. Berikut adalah jumlah karyawan di PT Mitra Beton Mandiri di Kota Pekanbaru.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Kota Pekanbaru.

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2020	53
2	2021	56
3	2022	60
4	2023	58
5	2024	56

Sumber: PT Mitra Beton Mandiri 2025

Standar kinerja di PT Mitra Beton Mandiri mencakup tanggung jawab, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama tim, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, dan inisiatif. Berdasarkan observasi awal di PT Mitra Beton Mandiri, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari penilaian prestasi kerja, kualitas kerja, tingkat keaktifan, keterlambatan, serta kurangnya disiplin dan komitmen dari karyawan, di mana beberapa di antaranya juga tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru per divisi Tahun 2024

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Distribusi	8
2	Lab	8
3	Gudang	5
4	Logistik	4
5	Pemeliharaan	4
6	Operasional	25
7	Administrasi	2
TOTAL		56

Sumber: PT Mitra Beton Mandiri 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 56 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya. PT. Mitra Beton Mandiri (MBM) bergerak di bidang industri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

manufaktur beton, khususnya dalam produksi dan distribusi beton siap pakai (ready-mix concrete), precast, dan material konstruksi lainnya. Perusahaan ini melayani proyek konstruksi seperti jalan, gedung, jembatan, dan infrastruktur lainnya.

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan PT Mitra Beton Mandiri

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja					
		Baik		Sedang		Kurang	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	%
2020	53	32	60,3%	15	28,3%	6	11%
2021	56	34	60,7%	17	30,3%	5	8,9%
2022	60	35	58,3%	21	35%	4	6,6%
2023	58	37	63,7%	18	31%	3	5,1%
2024	56	37	66%	16	28,5%	3	5,3%

Sumber: PT Mitra Beton Mandiri 2025

Pada data penilaian kinerja karyawan yang terdapat dalam Tabel 1.3, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, jumlah karyawan 56, tetapi persentase sedang meningkat menjadi 21 orang, setara dengan 35%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 58, dengan persentase kurang sebanyak 3 orang atau 5,1%. Hal ini yang disebabkan oleh banyak karyawan yang belum beradaptasi dengan sistem kerja pasca pandemi yang membuat banyak kerjaan menumpuk dan menimbulkan stres kerja pada karyawan serta timbulnya rotasi kerjaan pada sektor tertentu.

Secara keseluruhan, terjadi pergantian karyawan dari tahun 2020 hingga 2024, yang dikategorikan dalam tiga kriteria: baik, sedang, dan kurang. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek, seperti keaktifan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bekerja, mutu kerja, absensi, ketidakhadiran, dan disiplin. Dalam tabel tersebut, PT Mitra Beton Mandiri menetapkan rentang angka untuk kriteria ini. Karyawan dinyatakan "BAIK" jika tingkat ketidakhadiran sangat rendah dan disiplin kerja baik. Kriteria "SEDANG" diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi salah satu aspek, misalnya, memiliki kualitas kerja baik tetapi sering absen. Kriteria "KURANG" berlaku bagi karyawan yang tidak mematuhi kriteria di semua aspek, baik absensi, tingkat kehadiran, maupun disiplin kerja, yang dinyatakan sangat kurang.

Tabel 1. 4 Data target dan realisasi produksi PT Mitra Beton Mandiri

Tahun	Jumlah target produksi <i>ready mix concrete</i> (M^3)	Jumlah realisasi produksi <i>ready mix concrete</i> (M^3)	Persentase pencapaian (%)
2020	48.950,6	44.784,2	91,4%
2021	50.100,5	35.768,4	71,3%
2022	51.100,3	48.889,4	95,6%
2023	51.900,5	41.520,4	80%
2024	52.550,3	44.600,4	85,7%

Sumber : PT Mitra Beton Mandiri 2025

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir target produksi ready mix concrete PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru terus mengalami peningkatan. Peningkatan target produksi setiap tahun (dari $48.950,6 M^3$ di 2020 menjadi $52.550,3 M^3$ di 2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang ditetapkan perusahaan terus meningkat. Ketika capaian karyawan tidak mampu mengejar target yang ditetapkan, ini menjadi indikasi bahwa beban kerja dirasa cukup berat dan bisa menimbulkan tekanan secara fisik dan mental. Target produksi yang tinggi disertai lembur atau kerja di luar jam normal dapat mengganggu waktu istirahat dan kehidupan pribadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

karyawan, yang dalam jangka panjang berisiko menurunkan semangat dan motivasi kerja.

Tabel 1. 5 Data absensi Karyawan PT Mitra Beton Mandiri

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi tidak hadir/Tahun		Terlambat	
		Total	%	Total	%
2020	53	2	3,7%	6	11,3%
2021	56	2	3,5%	8	14,2%
2022	60	4	6,6%	9	15%
2023	58	3	5,1%	7	12%
2024	56	3	5,3%	8	14,2%

Sumber : PT Mitra Beton Mandiri2025

Dalam Tabel 1.5 di atas, terlihat bahwa pada tahun 2022 jumlah karyawan naik menjadi 60, dengan total ketidakhadiran sebanyak 4 orang atau 6,6%, dan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang atau 15%. Dan pada tahun 2023 dan 2024 perusahaan terus mengalami retensi atau *turnover*. Hal ini disebabkan oleh banyak karyawan yang mengalami stres kerja akibat tekanan kerja selama pandemik, sehingga tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan meningkat. Banyak karyawan yang masih beradaptasi dengan sistem kerja fleksibel, yang membuat beberapa karyawan sulit menyesuaikan ritme kerja di kantor.

Employee engagement telah menjadi topik yang menarik dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Apabila semakin banyak kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka semakin besar pula loyalitas mereka, sehingga mereka cenderung tetap bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan. *Engagement* itu sendiri adalah kondisi di mana karyawan merasa memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan mereka. Karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan akan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik, baik untuk karir pribadi maupun untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang *engaged* biasanya bekerja dengan antusias dan penuh energi.

Sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki sikap yang bervariasi terhadap pekerjaan mereka. Setiap karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja yang berbeda, yang dipengaruhi oleh hasrat atau keinginan mereka terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan sering kali terkait dengan keterikatan karyawan pada tugas yang mereka jalani. Menurut Kosim et al. (2023), keterlibatan karyawan dapat memberikan motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk meningkatkan peluang pertumbuhan, menunjukkan tanggung jawab, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan demi kepentingan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen karena dorongan dan hasrat pribadi, bukan hanya karena imbalan finansial, menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan berkontribusi pada peningkatan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Sutrisna (2018) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan adalah kondisi di mana seorang pegawai mengalami pergantian tugas atau deskripsi pekerjaan. Pelaksanaan rotasi pekerjaan dalam suatu organisasi bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan mengatasi rutinitas atau kebosanan yang berlebihan dalam pekerjaan. Hal ini diperlukan jika pegawai merasa pekerjaannya tidak lagi menantang, sehingga mereka perlu dipindahkan ke posisi lain yang setara dengan kualifikasi yang dimiliki (Gulfa Sari, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melalui rotasi pekerjaan, pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan bersaing dalam meningkatkan kualitas diri mereka, serta memperoleh berbagai pengalaman dan pengetahuan baru. Rotasi pekerjaan memiliki dua efek positif, yaitu pegawai yang berorientasi akan mendapatkan pengalaman lebih banyak dan lebih cepat dibandingkan pegawai yang tidak berorientasi (Ervina, 2023). Pekerjaan yang terlalu rutin dan monoton dapat menyebabkan kelelahan dan kejemuhan, yang pada gilirannya mengurangi semangat dalam bekerja (Indrayati, 2014). Karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting, dipastikan bahwa dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai, mereka akan memberikan kinerja terbaik.

Dalam buku Iswahyudi, M. S. et al. (2023), dibahas bahwa peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mengoptimalkan potensi karyawan. Beberapa langkah, seperti perekrutan yang tepat, pengembangan karyawan, pemeliharaan kondisi kerja yang baik, dan manajemen kinerja yang adil, merupakan aspek-aspek penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karyawan dan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal. Manajemen SDM dan kinerja karyawan menjadi topik yang sangat relevan untuk diteliti karena keduanya memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai keputusan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan. Sementara itu, kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan adalah indikator utama dari efektivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pekerjaan dapat dipahami sebagai kegiatan melaksanakan tugas yang berakhir dengan hasil atau karya yang dapat dinikmati. Faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas kerja memiliki unsur sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Setiap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik dan bobot yang berbeda. Berat atau ringannya suatu pekerjaan tidak hanya dapat dilihat dari deskripsi tugas itu sendiri, tetapi juga dari sikap pekerja dalam menanggapi pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang dianggap sebagai beban atau tuntutan akan terasa lebih berat, sementara jika pekerjaan dianggap sebagai sebuah karya, maka pekerjaan itu akan terasa lebih ringan. Hal ini menunjukkan bagaimana persepsi karyawan terhadap aktivitas kerja mereka, apakah positif atau negatif.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, Provinsi Riau, bahwa stres kerja yang dialami karyawan bervariasi di setiap bagian, yang menyebabkan masing-masing bagian memiliki permasalahan kinerja yang berbeda. Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan, sehingga mereka merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Akibatnya, hal ini membuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mereka mengalami stres kerja dan kurang aktif dalam menyikapi tugas-tugas yang ada.

Permasalahan stres kerja di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, Provinsi Riau, adalah terdapat fenomena permasalahan stres kerja yang dirasakan lebih berat oleh karyawan yang disebabkan ketidakteraturan jam kerja dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mengganggu pola tidur, serta menurunkan tingkat kesejahteraan karyawan. Karyawan yang harus bekerja dengan jadwal yang berubah-ubah sering kali mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka. Selain itu, ketidakpastian dalam jadwal kerja dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Ketika karyawan merasa tidak memiliki kontrol atas waktu kerja mereka, motivasi untuk bekerja secara optimal cenderung menurun. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, bukan hanya individu yang terdampak, tetapi juga produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dampak stres kerja akibat jam kerja yang tidak teratur serta mencari solusi untuk mengelolanya demi kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan bisnis.

Stres kerja adalah respons negatif yang dialami karyawan akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Stres berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produktivitas. Karyawan yang stres cenderung kurang fokus dan efisien, yang dapat menurunkan hasil kerja. Stres dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental, yang berujung pada ketidakhadiran. Stres dapat memicu konflik dengan rekan kerja, yang merusak kerjasama tim. Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tertekan cenderung akan mencari pekerjaan di tempat lain.

Tabel 1. 6 Data Rotasi Kerja Karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Jumlah Karyawan
2020	Gudang	Logistik	2
2021	-	-	-
2022	Lab	Pemeliharaan	3
2023	-	-	-
2024	Gudang	Logistik	2
Total			7

Sumber : PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru 2025

Employee engagement menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. *Employee engagement* berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan stres kerja dan rotasi kerja dengan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif. Karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang mengalami stres tinggi atau merasa tidak puas dengan rotasi kerja mereka cenderung kurang terlibat. Fenomena ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat berperan sebagai jembatan antara stres kerja, rotasi kerja, dan kinerja karyawan.

Pada PT. Mitra Beton Mandiri karyawan yang terlibat cenderung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

lebih produktif dan berkontribusi lebih banyak terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin untuk tetap bertahan di perusahaan, sehingga mengurangi turnover. Tingkat keterlibatan yang tinggi sering kali menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan menyenangkan. Karyawan yang terlibat merasa lebih bebas untuk menyampaikan ide-ide baru, yang dapat meningkatkan inovasi. Tingkat keterlibatan yang rendah sering dikaitkan dengan masalah kesehatan mental, seperti stres dan kecemasan. Namun, komunikasi yang buruk antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan ketidakjelasan dan mengurangi keterlibatan. Karyawan yang merasa tertekan karena beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan keterlibatan. Karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar cenderung merasa stagnan dan kurang terlibat. Lingkungan kerja yang *toxic* atau tidak inklusif dapat menghambat keterlibatan karyawan. Karyawan yang sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin mengalami penurunan keterlibatan.

Berdasarkan latar belakang serta penelitian terdahulu dengan teori yang selinier, penulis mengangkat topik penelitian tentang pengaruh persepsi stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini *Employee Engagement* dikembangkan sebagai variabel Mediasi. Selain itu, variabel pada penelitian ini menjadi *research gap* terhadap penelitian-penelitian sebelumnya.

Untuk itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

mengangkat judul **PENGARUH STRES KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MITRA BETON MANDIRI.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *employe engagement* di PT Mitra Beton Mandiri?
4. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap *employe engagement* di PT Mitra Beton Mandiri?
5. Apakah *employe engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri?
6. Apakah *employe engagement* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri?
7. Apakah *employe engagement* memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri?

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

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *employe engagement* di PT Mitra Beton Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap *employe engagement* di PT Mitra Beton Mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh *employe engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri.
6. Untuk mengetahui pengaruh *employe engagement* memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri.
7. Untuk mengetahui pengaruh *employe engagement* memediasi rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Beton Mandiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Stres Kerja, Rotasi Kerja, yang dimediasi oleh *Employee Engagement* menjadi hal yang sangat penting untuk diketahui pengaruhnya terhadap bagaimana Kinerja yang baik dan dapat dijadikan acuan dikehidupan sehari-hari dan kehidupan di masa yang akan datang.
- b. Bagi Mahasiswa lain penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih gagasan bagi perkembangan keilmuan dan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan mengembangkan teori-teori yang khususnya mengenai faktor-faktor yang khususnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja pada PT. Mitra Beton Mandiri di Kota Pekanbaru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang mengenai masalah Pengaruh Stres Kerja, Rotasi Kerja, terhadap Kinerja yang dimediasi *Employee Engagement* di PT. Mitra Beton Mandiri Kota Pekanbaru.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari enam bab yang saling berkaitan. Masing-masing bab secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan sebagai dasar dan acuan mengapa penelitian ini dilakukan. Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian. Teori sebagai dasar penyusunan dalam hipotesis. Selain itu, bab ini juga menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian, paradigma penelitian dan juga hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, Variabel, definisi operasional Variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ini menjelaskan tentang objek penelitian secara garis besar yang diperlukan untuk pengetahuan umum. dalam penelitian ini seperti menguraikan tentang sejarah singkat objek penelitian, aktivitas objek penelitian dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya dan tentang perbaikan yang perlu dilakukan terhadap penlitri yang akan datang terkait dengan temuan masalah penelitian.

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2017:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama, dengan menerapkan fungsi manajerial dan operasional untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Susan (2019:264), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai bidang yang berhubungan dengan pemanfaatan tenaga kerja dalam menjalankan tugas untuk mencapai hasil yang optimal, serta efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi mewujudkan unjuk kerja (*performance*) dan prestasi kerja yang optimal dengan tingkat produktivitas, efektivitas, dan efisiensi yang tinggi melalui penerapan pemilikan *technical-skill*, *managerial-skill*, *human and social skill*, serta kemampuan adaptasi dan kerjasama yang terus berkembang secara profesional dengan peningkatan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dalam unit 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.

2.1.3 Faktor Sumber Daya Manusia

Berdasarkan *literature review*, adapun faktor-faktor sumber daya manusia adalah

1. Perencanaan SDM

Menetapkan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Proses memperoleh dan memilih calon pelamar yang sesuai untuk posisi atau jabatan yang tersedia.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan serta mendukung pengembangan karier mereka.

4. Kompensasi dan Tunjangan

Menetapkan gaji dan fasilitas lain yang akan diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

5. Penilaian Kinerja

Menilai kinerja karyawan untuk memberikan masukan dan menentukan tujuan yang akan dicapai di masa depan.

6. Hubungan Karyawan

Mengatur hubungan antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang mendukung dan positif.

7. Kepuasan dan Keterlibatan 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.

Memastikan karyawan merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan produktivitas.

8. Kepemimpinan

Memimpin dan mengarahkan tim dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

9. Kepatuhan Hukum

Memastikan semua kebijakan dan praktik SDM mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

10. Budaya Organisasi

Membangun dan memelihara budaya yang mendukung visi dan nilai-nilai organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Performance (kinerja) merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi Yang diraih oleh individu atau kelompok Dalam menjalankan tugas dan Kewajiban mereka. Dalam konteks penelitian ini, kinerja manajer publik diukur berdasarkan hasil kerja mereka dalam memberikan layanan publik (Dewi et al, 2017).

Menurut Campbell dalam (Koopmans et al. 2012) kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja berfokus pada perilaku atau tindakan karyawan, dari hasil tindakan tersebut. Selain itu, perilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

harus harus berada dibawah kendali individu, sehingga tidak dibatasi oleh lingkungan (Rotundo, 2002). Menurut (Koopmans et al. 2012), kinerja kerja individu adalah ukuran hasil yang relevan dan sering digunakan dari studi dalam pengaturan pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), Kinerja adalah hasil usaha seorang atau sekelompok orang di organisasi untuk meraih tujuan formal organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar ketentuan peraturan perundangundangan, dan sesuai dengan tata tertib kerja, dan etika. Sedangkan menurut (Rivai, 2013) menyatakan, kinerja yaitu sikap benar dari orang-orang sebagai hasil kerja yang mereka ciptakan sesuai dengan perannya dalam masyarakat". Pada beberapa pengertian kinerja diatas yang peneliti jelaskan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil atau keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan tidak melanggar peraturan yang ada.

Kinerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugas di dalam sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu, serta sejauh mana karyawan dapat melaksanakan fungsinya sesuai dengan harapan, menunjukkan perilaku yang tepat dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan memenuhi standar kualitas, kuantitas, serta waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas tersebut (Sutrisno, 2019). Yunita (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki kaitan yang erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia, karena kinerja tersebut menjadi indikator dalam menentukan upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam sebuah organisasi (Bukhari, 2019).

Koopsman (2014) menyebutkan bahwa ada empat jenis kinerja, yaitu:

a) Task Performance

Mengukur seberapa baik individu atau tim menyelesaikan tugas yang ditugaskan, termasuk kualitas dan kuantitas hasil kerja.

b) Contextual Performance

Menilai bagaimana perilaku individu mendukung lingkungan kerja, termasuk kerjasama, inisiatif, dan sikap positif terhadap pekerjaan.

c) Adaptive Performance

Mengukur kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, termasuk menghadapi tantangan baru dan belajar dari pengalaman.

d) Contraproductive Work Behavior

Menilai inisiatif individu dalam mengambil langkah-langkah untuk mengantisipasi masalah dan menciptakan peluang baru di tempat kerja.

Menurut Kasmir dalam (Ainnisyah & Susilowati, 2018), penilaian kinerja dilakukan dengan skala mulai dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi. Penilaian ini didasarkan pada pendapat dari para

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

penilai. Biasanya, penilai diberikan formulir yang memuat berbagai sifat dan karakteristik hasil kerja yang perlu diisi. Secara umum, penilaian ini diisi oleh atasan yang akan menentukan pendapat mana yang paling sesuai untuk setiap tingkat hasil kerja. Mink (2019) menyatakan bahwa individu dengan kinerja tinggi memiliki beberapa ciri khas, yaitu:

a) Kompetensi Tinggi

Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang kuat terkait dengan tugas yang diemban.

b) Motivasi Internal

Memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai tujuan dan melaksanakan pekerjaan dengan efektif.

c) Kemampuan Beradaptasi

Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang muncul di tempat kerja.

d) Keterampilan Interpersonal

Mampu berkomunikasi dan berkolaborasi dengan efektif dengan orang lain, baik dalam lingkungan tim maupun dengan pemangku kepentingan.

e) Orientasi pada Hasil

Fokus pada pencapaian hasil dan memiliki standar tinggi untuk kualitas pekerjaan.

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

f) Pemecahan Masalah

Mampu menganalisis dan mencari solusi untuk masalah yang kompleks.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sugiono dalam Oemar (2017), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan:

a) Kualitas pekerjaan

Merujuk pada seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan

b) Kuantitas pekerjaan

Merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.

c) Pengetahuan pekerjaan

Merujuk pada pemahaman dan keterampilan yang dimiliki individu terkait dengan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

d) Kerjasama tim

Merujuk pada kemampuan individu untuk bekerja sama bersama anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

e) Kreatifitas

Kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru, solusi kreatif, dan pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan masalah atau melaksanakan tugas.

f) Inovasi

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

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

Proses mengembangkan ide-ide baru atau memperbaiki yang sudah ada untuk menciptakan nilai tambah.

g) Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil tindakan secara proaktif dan bertanggung jawab tanpa perlu diperintah atau diarahkan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Riyanto et al, 2021) indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Mengukur sejauh mana pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi keakuratan, kerapian, maupun kesesuaian dengan spesifikasi.

b) Kuantitas Kerja

Menilai jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

c) Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

d) Efektivitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan dengan sumber daya yang ada.

e) Kemandirian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri tanpa banyak pengawasan dari atasan.

f) Kepuasan Kerja

Perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi sikap dan kinerja.

2.2.4 Pandangan Islam

Dalam Islam, kinerja tidak hanya diukur dari seberapa besar hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari nilai, niat, dan dampak amal perbuatan terhadap diri sendiri dan orang lain. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 195, yang berbunyi:

وَأَنِفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيهِكُمْ إِلَى الْتَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٩٥

Artinya: "Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."

(QS. Al-Baqarah: 195)

Ayat ini mengandung makna bahwa dalam setiap aktivitas, termasuk bekerja dan melaksanakan tugas di organisasi, seorang Muslim dianjurkan untuk selalu berbuat baik (ihsan) dan menghindari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perbuatan yang merugikan dirinya atau orang lain. Dalam konteks kinerja, ayat ini mengajarkan bahwa bekerja secara optimal dengan niat yang baik, memberikan kontribusi positif, dan membantu rekan kerja dalam kesulitan adalah bagian dari bentuk ihsan yang dicintai Allah SWT.

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Pengertian Employee Engagement

Employee engagement adalah sejauh mana karyawan terlibat, berkomitmen, dan merasa puas dengan pekerjaan serta organisasi mereka. Karyawan yang terlibat aktif menunjukkan semangat, dedikasi, dan energi dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut Harter et al. (2002), *employee engagement* mencakup keterlibatan dan kepuasan karyawan yang tercermin melalui sikap antusias dalam bekerja. Maslach et al. (2001) menambahkan bahwa *engagement* ditandai oleh energi, keterlibatan, dan efikasi, yang berlawanan dengan sikap sinis, kelelahan, dan ketidakmampuan (Handayani, 2017).

Employee engagement adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa tertarik untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan memiliki motivasi serta keinginan yang kuat untuk melampaui kewajibannya dalam bekerja. Secara umum, *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

dalam organisasi (Handoyo & Setiawan, 2017). *Employee engagement* juga mencakup komitmen emosional dan intelektual individu terhadap organisasi atau kelompok untuk membangun dan mempertahankan kinerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan (Bhardwaj et al., 2021).

Menurut Schaufeli et al. dalam Salam (2018), *Employee Engagement* mencakup tiga dimensi, yaitu:

a) *Vigor* (Semangat)

merujuk pada tingkat energi, antusiasme, dan motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas atau aktivitas.

b) *Dedication* (Dedikasi)

komitmen dan loyalitas seseorang terhadap pekerjaan, tujuan, atau nilai-nilai tertentu.

c) *Absorption* (Keasyikan).

merujuk pada keadaan di mana seseorang sepenuhnya terlibat dan fokus pada kegiatan atau tugas yang sedang dijalani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di antara tiga dimensi atau indikator tersebut, dimensi *vigor* memiliki persepsi tertinggi dari karyawan mengenai *employee engagement*, sementara dimensi *absorption* memiliki persepsi terendah.

Menurut Arista (2019), keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa hal berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- a) Meningkatkan keterampilan dengan memiliki sikap kreatif, positif, dan fokus.
- b) Menikmati pekerjaan yang dilakukan serta memahami kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- c) Karyawan dapat mempercayai misi organisasi dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Tiga aspek *employee engagement* menurut Arista (2019) adalah sebagai berikut:

a) Semangat

Dikategorikan dengan memiliki kesungguhan dalam bekerja, mental yang kuat, dan ketekunan dalam menghadapi beban kerja.

b) Dedikasi

Mengorbankan tenaga dan pikiran, memiliki antusiasme tinggi, serta melihat setiap tugas sebagai tantangan pribadi.

c) Penyerapan

Dikaraktersitikan dengan rasa senang dalam bekerja, di mana individu merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang dilakukan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Lockwood dalam Prahartha dan Hidayat (2019), "*employee engagement*" dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya budaya di tempat kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial yang mendorong kepercayaan dan penghargaan, serta kepemimpinan yang diterapkan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

reputasi perusahaan itu sendiri. Budaya kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat *employee engagement* di dalam perusahaan.

Menurut Bakker dan Albrecht (2018), faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* antara lain adalah *job resources*, yang merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk memenuhi tuntutan kerja yang berkaitan dengan aspek fisik dan mental mereka. *Job resources* dianggap sebagai prediktor utama yang paling berpengaruh terhadap *employee engagement*.

2.3.3 Indikator-indikator *Employee Engagement*

Menurut Koeswoyo et al, 2024 ukuran yang digunakan untuk menilai *Employee Engagement* adalah :

a) Komitmen

Komitmen merujuk pada tingkat kesetiaan dan dedikasi individu terhadap organisasi atau tujuan tertentu. Individu yang berkomitmen cenderung berusaha lebih keras dan bertahan dalam menghadapi tantangan.

b) Motivasi

Motivasi adalah dorongan baik internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Motivasi dapat bersifat intrinsik (berasal dari dalam diri individu) atau ekstrinsik (berasal dari faktor luar, seperti imbalan).

c) Keterlibatan Emosional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterlibatan emosional mencakup keterikatan emosional individu terhadap pekerjaan atau organisasi. Ini mencakup perasaan bangga, loyalitas, dan hubungan positif dengan pekerjaan, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan.

d) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tanpa diminta. Individu yang memiliki inisiatif cenderung lebih inovatif dan berkontribusi secara positif kepada tim.

e) Hubungan Dengan Pimpinan

Hubungan dengan pimpinan mencakup interaksi dan komunikasi antara karyawan dan atasan. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi, serta berdampak positif pada kepuasan kerja.

f) Persepsi Terhadap Corporate Reputation

Persepsi terhadap corporate reputation adalah pandangan individu terhadap citra dan reputasi organisasi. Reputasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menarik bakat baru, sementara reputasi yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

2.3.4 Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, keterlibatan karyawan (employee engagement) tidak hanya dipandang sebagai bentuk loyalitas terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi atau pemenuhan kewajiban profesional, tetapi juga merupakan bagian dari nilai spiritual dan ibadah kepada Allah SWT. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah At-Taubah (9:105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرُدُونَ إِلَى عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالْشَّهَدَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya :“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas kinerjanya, baik di hadapan sesama manusia maupun di hadapan Allah SWT. Kinerja yang baik harus didasarkan pada prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme karena setiap usaha akan dinilai oleh Allah SWT. Dalam konteks organisasi, pandangan ini mendorong para karyawan untuk bekerja dengan integritas, memberikan kontribusi terbaik, dan mengedepankan etos kerja yang mulia sebagai bagian dari ibadah.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dihadapi karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ketidakpastian, atau konflik yang berlangsung di tempat kerja. Stres kerja 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan serta kinerja mereka di tempat kerja. (Wolor et al., 2019).

Manoppo (2020) menjelaskan bahwa stres dapat menyebabkan perubahan perilaku yang mengganggu hubungan antar individu. Beberapa dampak potensial dari stres meliputi: subyektif seperti ketakutan dan apatis, perilaku seperti alkoholisme, ketergantungan obat, dan peningkatan risiko kecelakaan, kognitif seperti rendahnya konsentrasi, hambatan, dan lainnya, fisiologis seperti peningkatan tekanan darah dan gangguan jantung, serta dampak organisasi seperti rendahnya produktivitas, absensi, dan penurunan *engagement*. Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan, menyebabkan gangguan suasana hati, tidur, pencernaan, sakit kepala, dan memengaruhi hubungan dengan keluarga serta teman. Nurjaya (2020) menambahkan bahwa stres yang dialami seseorang dapat memengaruhi cara kerja, *engagement*, dan sistem kekebalan tubuh.

2.4.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Indikator yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno et al. (2021) meliputi:

2.4.2.1 Faktor Individu

Faktor ini meliputi kehidupan pribadi karyawan, terutama masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan, dan ancaman terorisme.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pertimbangkan masalah keluarga.

Menurut penelitian nasional, orang-orang terus memberikan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan berdampak pada tempat kerja antara lain masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.

b. Masalah ekonomi.

Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat menyebabkan stres pada pekerja dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan adalah kesulitan yang timbul akibat ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya keuangan mereka.

c. Karakteristik kepribadian bawaan.

Faktor individu yang penting dalam mempengaruhi stres adalah kecenderungan dasar kepribadian seseorang. Dengan kata lain, gejala stres yang muncul dalam pekerjaan sebenarnya berasal dari karakteristik dan kepribadian individu tersebut.

2.4.2.1 Faktor Organisasi

Stres dapat dipicu oleh berbagai faktor di perusahaan, seperti beban kerja yang berlebihan, manajer yang menuntut dan kurang peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, serta rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tugas menjadi faktor yang berkaitan dengan tekanan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diterima seseorang karena peran spesifik yang mereka jalankan dalam organisasi. Konflik peran terjadi ketika ekspektasi yang ada sulit untuk dipenuhi. Kelebihan peran muncul ketika karyawan diminta untuk menyelesaikan lebih banyak tugas daripada waktu yang tersedia. Sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika karyawan tidak jelas tentang apa yang harus mereka kerjakan dan persyaratan peran yang tidak terdefinisi dengan baik.
- b. Tekanan yang timbul akibat interaksi dengan rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Hubungan interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan stres, terutama bagi karyawan yang memiliki tuntutan sosial tinggi.
- c. Struktur organisasi menentukan tingkat pembagian di dalam perusahaan, tingkat ketatnya aturan dan regulasi, serta lokasi pengambilan keputusan. Faktor-faktor yang dapat memicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

2.4.2.3 Faktor Lingkungan

Beberapa indikator dari faktor lingkungan yang dapat mendukung terjadinya stres antara lain:

- a. Perubahan dalam lingkungan komersial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menimbulkan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi mengalami kesulitan, orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka.

b. Ambiguitas politik

Ketidakpuasan dari berbagai kelompok seringkali berujung pada demonstrasi di lingkungan politik yang tidak stabil, seperti di Indonesia. Kejadian seperti ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman, misalnya penundaan perjalanan karyawan ke tempat kerja akibat penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi transportasi umum.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Christian Wiradendi Wolor, Yetti Supriyati Saefudin, dan Dedi Purwana. 2019) Indikator variabel *work stress* dapat mencakup beberapa aspek berikut:

1. Beban Kerja: Tingkat kompleksitas dan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.
2. Tuntutan Waktu: Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ketat.
3. Ketidakpastian Pekerjaan: Rasa tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan atau perubahan dalam organisasi.
4. Konflik Interpersonal: Ketegangan atau perselisihan yang terjadi antara rekan kerja atau atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Kurangnya Dukungan Sosial: Minimnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
6. Keseimbangan Kerja-Hidup: Kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

2.4.4 Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, stres kerja dapat dipahami sebagai ujian atau beban yang dirasakan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Islam memberikan panduan yang menenangkan hati dan membangun kepercayaan diri melalui firman Allah SWT dalam Surah Al-Baqarah ayat 286, yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتُ وَعَلَيْهَا مَا أَكْتَسَبَتُ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتُهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَأَعْفُ عَنَّا وَأَغْفِرْ لَنَا وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ



Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahanatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Ayat ini menegaskan bahwa Allah SWT Maha Adil dan tidak akan membebani hamba-Nya di luar batas kemampuannya. Dalam konteks stres kerja, ayat ini menjadi landasan spiritual yang sangat penting, khususnya ketika individu merasa terbebani dengan tugas atau tekanan pekerjaan yang berat. Ayat ini mengajarkan bahwa setiap beban yang diberikan pasti sesuai dengan kapasitas diri masing-masing, dan oleh karena itu, seorang pekerja dianjurkan untuk tidak merasa putus asa atau terbebani secara berlebihan.

Dalam organisasi, pemahaman terhadap ayat ini juga mengingatkan manajemen agar lebih bijaksana dalam mendistribusikan beban kerja sesuai kemampuan karyawan, agar tidak memicu stres yang berlebihan. Sementara itu, dari sisi karyawan, ayat ini memberikan ketenangan batin dan motivasi untuk tetap berusaha dan bersabar menghadapi tantangan kerja, karena setiap usaha akan bernilai dan tidak akan sia-sia di sisi Allah SWT.

2.5 Rotasi Kerja

2.5.1 Pengertian Rotasi Kerja

Job rotation atau rotasi kerja adalah praktik manajerial di mana karyawan dipindahkan secara rutin dari satu posisi atau tugas ke posisi atau tugas lainnya dalam suatu organisasi. Tujuan dari rotasi kerja ini adalah untuk mengembangkan keterampilan karyawan, mengurangi 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.

bosan, dan meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai fungsi dalam organisasi (Dewi et al, 2017).

Rotasi pekerjaan adalah pengalihan karyawan secara lateral yang bertujuan untuk mengurangi rasa kebosanan dalam pekerjaan dan meningkatkan keterampilan karyawan (Setiadi et al., 2021). Rotasi yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan atau lembaga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun konsep rotasi pekerjaan memiliki dasar filosofi yang mendalam, hal ini tidak diatur secara jelas dalam peraturan yang berlaku di Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, serta Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil, tidak secara spesifik mengatur aspek teknis dari konsep rotasi tersebut.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Menurut Rahayu (2018), ada enam faktor yang memengaruhi rotasi kerja karyawan, yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah elemen utama yang dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki karyawan, semakin mudah bagi mereka untuk beradaptasi dengan perkembangan atau perubahan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tugas yang diberikan.

2. Keterampilan dan kemampuan

Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Keterampilan fisik digunakan dalam pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik, seperti kegiatan housekeeping. Sedangkan keterampilan non-fisik meliputi kecerdasan, kepribadian, dan bakat. Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam satu pekerjaan.

3. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang diterima seseorang, maka semakin luas wawasan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut.

4. Lingkungan

Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Faktor-faktor dalam lingkungan organisasi, seperti keteladanan pemimpin, sikap rekan kerja, dan gaya kepemimpinan, berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan.

5. Pengalaman

Pengalaman menjadi salah satu faktor penting dalam rotasi kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak dan kesesuaian antara jabatan yang dimiliki dengan jabatan yang akan diisi, akan lebih diprioritaskan untuk dipromosikan ke posisi tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.3 Indikator Rotasi Kerja

Menurut Dewi et al. (2017), indikator-indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Rotasi: Seberapa sering Karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lainnya. (misalnya, frekuensi rendah vs. frekuensi tinggi).
2. Durasi Penugasan: Lama waktu karyawan berada di posisi tertentu sebelum dipindahkan.
3. Variasi Tugas: Tingkat variasi dalam jenis tugas yang dilakukan oleh karyawan selama rotasi.
4. Pengalaman Karyawan: Pengalaman karyawan berada di berbagai peran yang berbeda dalam struktur organisasi.
5. Kepuasan Karyawan: Tingkat kepuasan karyawan terhadap rotasi pekerjaan yang mereka alami.

2.5.4 Pandangan Islam

Dalam Islam, prinsip kerja tidak statis melainkan dinamis, sejalan dengan sunnatullah dalam penciptaan alam semesta yang penuh variasi, perubahan, dan pergerakan. Konsep rotasi kerja atau perputaran tugas dalam organisasi dapat dihubungkan dengan Surah Al-Mulk ayat 15, yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُّاً فَامْشُوا فِي مَنَا كِبَهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

Artinya:"Dialah (Allah) yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali) dibangkitkan."

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(QS. Al-Mulk: 15)

Ayat ini mendorong manusia untuk aktif bergerak, menjelajahi berbagai bidang kehidupan, dan memanfaatkan peluang yang ada. Dalam konteks organisasi, hal ini mencerminkan semangat rotasi kerja, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk berpindah posisi, peran, atau fungsi dalam rangka mengembangkan potensi, memperluas wawasan, dan meningkatkan keterampilan. Ayat ini juga mengandung nilai fleksibilitas dan adaptasi, yang penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Isnawati dan Eskiwato	Pengaruh Transformasi Digital dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati	Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam	Independent: • Transformasi Digital • Stres Kerja Dependent : • Kinerja Karyawan	penelitian ini memanfaatkan software SEM PLS versi 3.0 dengan melakukan Analisa evaluasi outer model	Terdapat pengaruh positif signifikan pada transformasi digital terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan, terdapat pengaruh negatif signifikan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan, dan keterlibatan karyawan terbukti memediasi pengaruh transformasi digital dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

© 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.

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Erick Pattiwael, Maria M. Tetelepta, Olivia Sahertian (2023)	Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon	Jurnal Administrasi Terapan, Vol. 2, No. 1, Maret 2023, e-ISSN: 2964-3619	Independent: Stres kerja Dependent : Kinerja karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS	Stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat stres yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang rendah .
2	David Shandika Indrayana, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Nomor 1, Januari 2024 e-ISSN: 2988-5647	Independent: • Beban Kerja • Stres Kerja • Lingkungan Kerja Dependent : • Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif ini menggunakan sampel 71 karyawan PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang yang dipilih dengan teknik purposive sampling, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS, serta dilakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,312, p = 0,005 < 0,05$). • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,364, p = 0,002 < 0,05$). • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,221, p = 0,000 < 0,05$). • Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 37,270, p = 0,000 < 0,05$). • Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 60,9%, yang berarti variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 60,9% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Fajar Gustiawaty Dewi, Abdul Halim, Slamet Sugiri, Ertambang Nahartyo (2017).	Performance Measurement Information, Job Rotation, Role Stress, and Performance: An Investigation of Local Government (Q2)	European Research Studies Journal, Volume XX, Issue 4B, 2017, pp. 557-577	Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Performance Measurement • Information (PMI), • Job Rotation • Role Stress Dependent : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja (Performance) Inetervening: <ul style="list-style-type: none"> Ambiguitas Peran (Role Ambiguity) dan Konflik Peran (Role Conflict) 	<ul style="list-style-type: none"> • teknik analisis Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) • Analisis Varians (ANOVA) • Regresi Berganda • Analisis Jalur (Path Analysis) 	<p>Berdasarkan hasil yang diperoleh maka disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiguitas peran lebih rendah pada manajer publik yang menerima PMI baik finansial maupun non-finansial dibandingkan dengan yang hanya menerima salah satu. 2. Kinerja lebih tinggi ketika ambiguitas peran rendah. 3. Ambiguitas peran sepenuhnya memediasi efek PMI terhadap kinerja, tetapi konflik peran tidak memediasi efek tersebut. 4. Rotasi pekerjaan tidak memediasi hubungan antara PMI dan kinerja.
5	Rahayu Eka Saputri, Hima Barima, Dyah Supriatin (2024)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal	DFAME: Digital Financial Accounting Management Economics Journal, Volume 2,	Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Lingkungan Kerja Dependent : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian kuantitatif • Sampel: 45 karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal • Teknik 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = -3,097, p = 0,003 < 0,05$). • Lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sultan Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Diah Putri Anggraini, Bahtiar Efendi, Eni Candra Nurhayati (2024)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo)	Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah, Volume 4, Nomor 4, Agustus 2024 ISSN: 2809-7580	Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Kompensasi Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Intervening: <ul style="list-style-type: none"> • Kecerdasan Emosional 	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian kuantitatif • Sampel: 200 karyawan PT Tunas Madukara Indah 2 • Teknik pengambilan sampel: Simple Random Sampling • Pengumpulan data menggunakan kuesioner • Analisis data menggunakan 	<p>pengambilan sampel: Total Sampling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengumpulan data menggunakan kuesioner • Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, uji t, uji F, dan uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,664, p = 0,000 < 0,05$).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 174,910, p = 0,000 < 0,05$). • $Adjusted R^2 = 0,888$, yang berarti stres kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 88,8% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

© 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.

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Rahman, T., & Solikhah, S. (2016).	Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.	<i>Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah</i> , 7(2), 23-49.	Independent: • Rotasi Kerja • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja Dependent : • Kinerja Karyawan	Structural Equation Modelling (SEM) melalui AMOS • Uji validitas dan reliabilitas	emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kecerdasan emosional memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. • Kecerdasan emosional tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
	Katarina Audita Pratiwi, Eisha Lataruva, Aji Yudha (2024)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing dengan Motivasi Kerja	<i>Diponegoro Journal of Management</i> , Volume 13, Nomor 3, Tahun 2024	Independent: Stres Kerja Dependent : Kinerja Karyawan Intervening: Motivasi Kerja	• Penelitian kuantitatif • Sampel: 55 karyawan marketing di PT. BPR	Hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Stres kerja berpengaruh

© 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.

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang)	ISSN (Online): 2337-3792 URL: http://ejournal.s1.undip.ac.id/index.php/dbr		<p>Restu Artha Makmur Majapahit Semarang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan sampel: Metode Sensus (menggunakan seluruh populasi) • Pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert • Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 3.2.9 • Uji validitas dan reliabilitas dengan Outer Model dan Inner Model • Uji hipotesis dengan path coefficient, R-square, dan specific indirect effect 	<p>negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. • Nilai R-square menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,5%, sedangkan stres kerja mempengaruhi motivasi kerja sebesar 57,6%.
	Roi Heppi Durman Malau, Intan	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	Diponegoro Journal of Management	Independent: Stres Kerja Dependent:	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian kuantitatif • Sampel: 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ratnawati (2024)	Karyawan dengan K3 sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia	nt, Volume 13, Nomor 3, Tahun 2024 ISSN (Online): 2337-3792 URL: http://ejournal.s1.undip.ac.id/index.php/dbr	Kinerja Karyawan Intervening: Keselamatan dan Kesehatan Kerja	100 karyawan tetap PT. Ara Shoes Indonesia di Departemen Operasional • Teknik pengambilan sampel: Probability Sampling • Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS versi 4.1.0.2 • Pengujian dilakukan melalui analisis model struktural (Inner Model), uji hipotesis, dan analisis efek langsung serta tidak langsung.	• Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Stres kerja berpengaruh negatif terhadap program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). • K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • K3 berperan sebagai variabel mediasi yang memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. • Hasil menunjukkan bahwa penerapan program K3 yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Dyah Rini Prihastuty, Ratnaningsih Sri Yustini (2024)	Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan	Jurnal PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, Volume 2, No. 1, Januari 2024, Halaman 211-230.	Independent: • Stres Kerja • Keterlibatan Kerja • Kepuasan Kerja Dependent: • Kinerja Karyawan	• Penelitian kuantitatif • Sampel: 50 karyawan PT. Corona Dwi Daya Balikpapan • Teknik pengambilan sampel: Stratified Random	Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa : • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Keterlibatan kerja

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			DOI: https://doi.org/10.5960/3/ppiman.v2i1.305		Sampling • Analisis data: • Regresi linier berganda • Uji validitas dan reliabilitas • Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) • Uji hipotesis (uji t dan uji F) • Analisis determinasi (R^2)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Secara simultan, stres kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. •

2.7 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat), yaitu:

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang berperan dalam mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2019: 39). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Stres Kerja dan Rotasi Kerja.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

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

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2019: 39). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan.

3. Variabel Mediasi (Variabel Intervening)

Menurut Sugiyono (2017:40), variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga menciptakan hubungan yang tidak langsung dan tidak terukur secara langsung. Dalam penelitian ini, variabel mediasi atau variabel intervening adalah *Employee Engagement*.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antar variabel yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir berfungsi sebagai model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2014:93).Kerangka berpikir adalah suatu kerangka yang menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen, dengan mempertimbangkan pengaruh variabel moderasi. Dalam penelitian ini, variabel independen (variabel bebas) yang digunakan adalah Stres Kerja dan Rotasi Kerja, sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan, serta Variabel Mediasi Intervening (Variabel Mediasi) adalah *Employees Engagement*. Kerangka Berpikir ini bertujuan untuk menggambarkan konsep mekanisme penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti (Guarango, 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

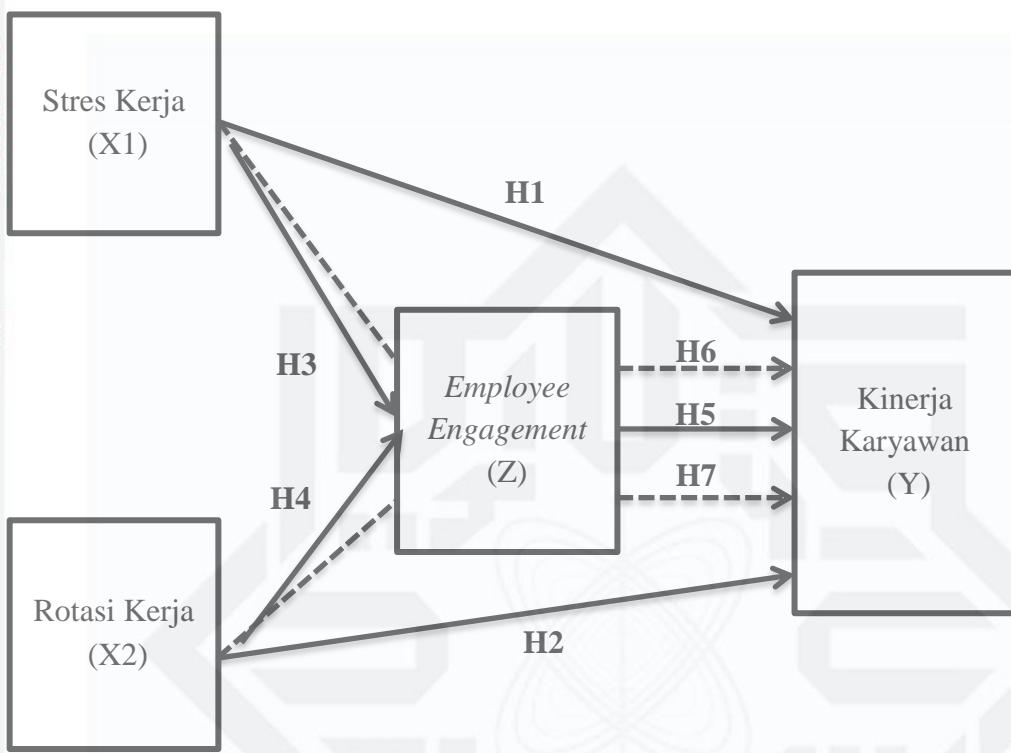
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

Berikut ini Peneliti paparkan kerangka pemikiran tersebut.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran Penelitian

Stres Kerja (X1) dan Rotasi Kerja (X2), mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di mediasi Oleh *Employee Engagement* (Z) pada Karyawan di Mitra Beton Mandiri

2.9 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. 2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Secara lebih spesifik, kinerja diartikan sebagai catatan outcome karyawan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. (Indriani et al, 2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Kepuasan kerja (Riyanto et al, 2021)	Likert
2	Employee Engagement (Z)	<i>Employee engagement</i> adalah sejauh mana karyawan terlibat, berkomitmen, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada organisasi mereka. Ini mencakup bagaimana karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai perusahaan, serta seberapa puas mereka dengan lingkungan kerja dan dukungan yang mereka terima. (Koeswayo et al, 2024)	1. Komitmen 2. Motivasi 3. Keterlibatan Emosional 4. Inisiatif 5. Hubungan Dengan Pimpinan 6. Presepsi Terhadap Corporate Reputation	Likert
3	Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan yang dirasakan oleh	1. Beban Kerja 2. Waktu Penyelesaian Tugas 3. Ambiguitas Peran	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
		karyawan sebagai reaksi terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres ini mencerminkan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan (Wolor et al., 2019).	4. Perbedaan Nilai 5. Lingkungan Keluarga 6. Kesehatan Fisik Dan Mental 7. Kepuasan Kerja (Wolor et al, 2019)	
4	Rotasi Kerja (X2)	Rotasi kerja merupakan proses dimana sebuah organisasi secara sengaja memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk mengurangi kebosanan dengan memberikan mereka tugas yang bervariasi. Dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi pekerjaan mereka. (Dewi et al , 2017)	1. Frekuensi Rotasi 2. Durasi Penempatan 3. Tingkat Kepuasan Karyawan 4. Kinerja Karyawan 5. Adaptasi Karyawan 6. Pengembangan Keterampilan 7. Retensi Karyawan (Dewi et al , 2017)	Likert

2.10 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, namun belum didukung oleh fakta-fakta empiris yang diperoleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melalui pengumpulan data. Berdasarkan definisi tersebut, penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan, menyebabkan gangguan suasana hati, tidur, pencernaan, sakit kepala, dan memengaruhi hubungan dengan keluarga serta teman (Nurjaya, 2020). Variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi stress kerja maka semakin buruk kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin baik kinerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al, 2024) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan (Indrayana et al, 2024) yang mengemukakan terdapat hubungan negative stress kerja terhadap kinerja. Namun terdapat perbedaan pada penelitian (Anggraini et al, 2024) yang mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

2. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rotasi pekerjaan adalah pengalihan karyawan secara lateral yang bertujuan untuk mengurangi rasa kebosanan dalam pekerjaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

meningkatkan keterampilan karyawan (Setiadi et al., 2021). Variabel rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi rotasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya semakin rendah rotasi kerja maka semakin tidak baik kinerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahman dan Solikhah, 2016) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan (Nurkhayati, N & Khasbulloh, 2023) yang mengemukakan terdapat hubungan positif rotasi kerja terhadap kinerja. Namun penelitian (Adilla S & Budiono, 2024) yang mengemukakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement*

Nurjaya (2020) menambahkan bahwa stres yang dialami seseorang dapat memengaruhi cara kerja, *engagement*, dan sistem kekebalan tubuh. Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*. Stress kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi *employee engagement*, semakin tinggi stres kerja maka semakin buruk *employee engagement*. Begitupula sebaliknya semakin rendah stres kerja maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

semakin baik *employee engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pranitasari D & Kusumawardani C, 2024) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan (Irmawati dan Rudini, 2024) yang mengemukakan terdapat hubungan negatif stress kerja terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

4. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap *Employee Engagement*

Rotasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Namun, penting untuk melakukannya dengan pendekatan yang terencana dan mempertimbangkan preferensi serta kebutuhan karyawan. Tujuan dari rotasi kerja ini adalah untuk mengembangkan keterampilan karyawan, mengurangi rasa bosan, dan meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai fungsi dalam organisasi (Dewi et al, 2017). Variabel rotasi kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Rotasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi *employee engagement*, semakin tinggi rotasi kerja maka semakin baik *employee engagement*. Begitupula sebaliknya semakin rendah rotasi kerja maka semakin tidak baik *employee engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustian dan Rachmawati, 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Diduga Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

5. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Menurut Harter et al. (2002), *employee engagement* mencakup keterlibatan dan kepuasan karyawan yang tercermin melalui sikap antusias dalam bekerja. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi *employee engagement* maka semakin baik kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka semakin tidak baik kinerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan N & Sembiring. J, 2014) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan (Sucahyowati, H & Hendrawan, A, 2020) yang mengemukakan terdapat hubungan positif *employee engagement* terhadap kinerja. Namun penelitian (Baharsyah & Dwiarko, 2021) yang mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

6. Pengaruh *Employee Engagement* dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pada umumnya, stres kerja yang dialami oleh karyawan akan lebih banyak merugikan karyawan itu sendiri ataupun suatu perusahaan yang menampung karyawan tersebut. (Shinta Winasis, et. al, 2020). Variabel *employee engagement* memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021) menyatakan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6: Diduga *Employee Engagement* memediasi pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

7. Pengaruh *Employee Engagement* dalam memediasi rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Maslach et al. (2001) menambahkan bahwa *engagement* ditandai oleh energi, keterlibatan, dan efikasi, yang berlawanan dengan sikap sinis, kelelahan, dan ketidakmampuan (Handayani, 2017). Variabel *employee engagement* memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustian dan Rachmawati, 2021) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan (Sucahyowati, H & Hendrawan, A, 2020) yang mengemukakan terdapat hubungan positif *employee engagement* terhadap kinerja. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H7: Diduga *Employee Engagement* memediasi pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan PT Mitra Beton Mandiri di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Adapun waktu penelitian yaitu 10 Desember 2024 – 10 Februari 2025. Objek penelitian merupakan Karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri di Kota Pekanbaru.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan dari sampel populasi dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai dan kemudian diinterpretasikan.

3.2.2 Sumber Data

a) Data Primer

Data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh pengumpul data (Sugiyono, 2016:137). Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari sumber utama oleh pengumpul data (Sugiyono, 2016:137). Dalam

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

penelitian ini, data sekunder yang digunakan berupa data yang mendukung kebutuhan data primer, seperti buku, literatur, dan bacaan yang relevan dan dapat menunjang penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, yang terdiri dari:

Tabel 3 1
Jumlah Karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Distribusi	8
2	Lab	8
3	Gudang	5
4	Logistik	4
5	Pemeliharaan	4
6	Operasional	25
7	Administrasi	2
TOTAL		56

Sumber : PT Mitra Beton Mandiri, 2024

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, di mana populasi merupakan keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh objek yang diteliti. Sampel diambil dari populasi melalui cara-cara tertentu yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jelas dan lengkap, yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, digunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Penentuan sampel dilakukan dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan variabel-variabel indikator dalam penelitian ini, penulis mengembangkan instrumen penelitian dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142), kuesioner atau angket adalah alat pengumpulan data yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis, baik yang bersifat tertutup maupun terbuka, yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93), skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi. Berdasarkan skala Likert, setiap jawaban instrumen kuesioner diberi bobot skor, seperti yang tercantum dalam tabel berikut 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.

Tabel 3 2
Skala Likert

Jawaban	Kode	Bobot Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 untuk menganalisis data regresi linear berganda. *Partial Least Square* (PLS) adalah model tunggal dan model komponen ganda yang digunakan untuk korelasi kanonik dengan menggunakan algoritma (Fauzi dan Sulistyowati, 2022).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Metode deskriptif memanfaatkan statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang dapat diterima secara umum atau dapat digeneralisasi. Data yang digunakan berasal dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Sedangkan metode analisis yang dilakukan adalah dengan mentabulasikan data yang ada ke dalam bentuk angka-angka. Tingkat pengukuran yang digunakan pada variabel adalah skala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Likert, di mana responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Pemberian skor dilakukan dengan rentang angka 1 hingga 5, dengan perincian sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---|
| a. Sangat Setuju (SS) | 5 |
| b. Setuju (S) | 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.5.2 Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah permodelan *Structural Equation Model* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur (path analysis), di mana hubungan kausalitas antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat didefinisikan secara lebih komprehensif. Dengan menggunakan SEM, tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati yang dapat dianalisis, tetapi juga elemen-elemen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk tersebut dapat ditentukan besarnya. Oleh karena itu, hubungan kausalitas antar variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.2.1 Partial Least Square (PLS)

PLS (*Partial Least Squares*) merupakan metode analisis yang efektif. Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak perlu berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS dapat digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menganalisis data menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan kemudian menerapkan hasilnya pada populasi. Selanjutnya, pengukuran dilakukan menggunakan *software* SmartPLS (*Partial Least Squares*), yang dimulai dengan pengujian hipotesis.

3.5.2.2 Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Evaluasi measurement model atau *outer model* sangat penting untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Ketika berhadapan dengan indikator refleksif pada model luar, evaluasi dilakukan berdasarkan dua aspek utama: *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dari indikator yang membentuk konstruk laten, serta *Composite Reliability* untuk blok indikator (Chin, 1998; Chin dan Newsted, 1999 dalam Ghazali dan Latan, 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nilai *convergent validity* mengacu pada loading factor antara variabel laten dan indikator-indikator yang terkait. Nilai *convergent validity* awal pada variabel-variabel seperti stress kerja dan rotasi kerja akan dievaluasi. Sebuah nilai *convergent validity* dianggap memiliki tingkat validitas yang baik jika *loading factor*nya lebih dari 0,7 (Ghozali, 2017).

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selanjutnya, pengukuran lain untuk *convergent validity* dilakukan dengan menghitung nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, di mana setiap indikator harus memiliki nilai AVE yang melebihi 0,5 untuk dianggap sebagai model yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah variansi dari indikator-indikator yang terkait.

3. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity atau validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

lainnya. Model *discriminant validity* dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dibandingkan dengan nilai loading terhadap variabel laten lainnya. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

4. Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* jika memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

5. Cronbach Alpha

Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk memperkuat uji reliabilitas bersama dengan *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi standar *cronbach's alpha* jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.2.3 Evaluasi Structural Model (Inner Model)

Model ini bertujuan untuk mengindikasikan hubungan antar variabel laten, yang digunakan untuk menspesifikasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten dalam penelitian. Adapun uji yang dilakukan pada inner model antara lain adalah:

1. *R-Square (R²)*

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Square* menjelaskan sejauh mana variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

2. *F-Square*

Nilai *f-square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar ukuran efek variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Jika nilai *f-square* sama dengan 0,35, ini menunjukkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar. Jika nilainya 0,15, maka pengaruhnya dianggap menengah, dan jika bernilai 0,02, maka pengaruhnya dianggap kecil (Ghozali & Latan, 2015).

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

3.5.2.4 Hasil Uji Hipotesis

1. *Uji Path Coeficient (Uji T)*

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai p lebih kecil dari nilai kritisnya.

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008. Dimana mengacu kepada Akta Pendirian Yulifta Rahim Nomor:AHU 89242.AH.01.01.Tahun2008. Pada awal berdirinya, PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan Proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Senggingi dengan instal langsung BP berkapasitas 30 m³/jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSQ II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, serta Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008. Dimana mengacu kepada Akta Pendirian Yulifta Rahim Nomor:AHU 89242.AH.01.01.Tahun2008. Pada awal berdirinya, PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan Proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Senggingi dengan instal langsung BP berkapasitas 30 m³/jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSQ II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sorolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, serta Pembangunan RSUD Sijunjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Hingga saat ini, kepercayaan konsumen menjadi nilai penting bagi perusahaan. Perusahaan yang pada awalnya hanya sebagai supplier sekarang telah menjadi bagian dari penyelesaian pekerjaan yang bermutu dan tepat waktu. Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan hasil yang cukup memuaskan. Seperti pada Proyek PON Riau 2012 yaitu Pembangunan Flyover di Pekanbaru, Pembangunan Infrastruktur Stadion Utama Pekanbaru dan Pembangunan Venue-venue Olahraga lainnya. Di tahun ini perusahaan juga mensupport pekerjaan Pembangunan Apron Bandara SSQ II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero).

Perusahaan juga mampu dalam membantu penyelesaian proyek-proyek diluar Riau dengan melakukan mobilisasi BP perusahaan ke daerah-daerah dimana pembangunan dilaksanakan. Seperti saat ini, perusahaan telah memobilisasi BP Portable 4 unit BP Dry dengan kapasitas masing-masing 30 m³/jam untuk Proyek Pembangunan Jalan Tol Kualanamu-Tebing Tinggi di Sumatera Utara, Proyek Pembangunan Irigasi Utama Bahuga D.I Komering di Oku Timur Sumatera Selatan, Proyek Pembangunan Saluran Suplesi di

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

Jabung Lampung, dan Proyek Pembangunan Sarana/Prasarana Pengendalian Banjir Batang Agam Kota Payakumbuh Sumatera Barat.

Berdasarkan keputusan direktorat jenderal pajak nomor AHU 89242.AH.01.01. Tahun 2008 dengan ini menyatakan bahwa PT. Mitra Beton Mandiri dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 02.886.031.0-218.000 yang beralamat dijalan Raya – Pekanbaru bengkinang KM 19, Rimba Panjang telah terdaftar sejak tanggal 19 Agustus 2009.

4.2 Visi Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

4.2.1 Visi

Menjadi penyedia beton berkualitas terkemuka yang paling banyak dipilih oleh perusahaan konstruksi selalu berkembang secara sehat, stabil dan mantap sesuai dengan perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan.

4.2.2 Misi

Salah satu perusahaan yang dapat mendukung pembangunan sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah. Meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan, menumbuhkan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

4.2.3 Motto

“Best Quality and Service For Smart People”

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi perusahaan karena struktur organisasi

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

merupakan alat untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab maupun wewenang yang ada disetiap bidang perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru berbentuk staff dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh perusahaan perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut:

A.Tugas Dan Wewenang

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Direktur

- a. Mengontrol dan mengawasi seluruh operasional perusahaan.
- b. Menentukan dan menetapkan semua kebijakan intern dan ekstern yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
- c. Mengontrol kesehatan likuiditas perusahaan.
- d. Mengontrol dan mengawasi kinerja perusahaan dan SDM.

2. Staff Direksi

- a. Mengawasi kinerja operasional perusahaan.
- b. Menganalisis kewajaran setiap transaksi, baik segi biaya harga produksi, biaya penjualan, dan biaya administratif dan umum.
- c. Membuat laporan analisa-analisa kinerja kegiatan operasional perusahaan dan kegiatan pembukuan perusahaan.

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

6. Memeriksa kebenaran pembukuan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

d. Pelaksana Akuntansi

1. Melakukan pembukuan (entry data ke komputer akuntansi) tunai dan non tunai.
2. Memeriksa kebenaran voucher dan kelengkapan bukti pendukung sebelum dilakukan pembukuan.
3. Membuat voucher pemindah bukuhan/overbooking (OB) berdasarkan bukti pendukungnya.
4. Melakukan penyimpanan arsip voucher pembukuan.
5. Membuat laporan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

e. Kepala Seksi Verifikasi Kas

1. Melakukan pembayaran tunai atas kwitansi yang sudah di flat pejabat yang berwenang.
2. Menarik cek dan atau bilyet giro (BG) sesuai data dan instruksi atasan.
3. Menyimpan uang kas fisik, cek dan BG yang belum jatuh tempo, serta blanko cek dan BG.
4. Menyimpan surat-surat penting perusahaan dan surat-surat penting lainnya.
5. Melakukan pembayaran gaji.

Bagian Niaga

a. Kepala Bagian Niaga

1. Mengajukan usulan rencana kerja anggaran penjualan Ready Mix

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Concrete (RMC) dan non RMC pada Direksi.

2. Mengajukan usulan price list setiap jenis barang dagangan dan barang produksi pabrik pada Direksi.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat surat perjanjian kerja sama atau surat perjanjian pemasokan barang pada calon konsumen dengan persetujuan Direksi.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen.
6. Menjalin kerja sama atau berkoordinasi dengan bagian produksi.

b. Staff Marketing

1. Mengajukan usulan Rencana Kerja Anggaran Penjualan Ready Mix pada kepala bagian.
2. Mengajukan usulan price list setiap jenis RMC kepada kepala bagian.
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen.
4. Membuat draft surat perjanjian RMC.
5. Melakukan penagihan kepada konsumen RMC.
6. Menjalin kerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas operasional pabrik RMC.

c. Pelaksana Marketing

1. Menyiapkan kontrak penjualan RMC dan non RMC.
2. Menyiapkan laporan penjualan RMC dan non RMC.
3. Menyiapkan faktur penjualan.
4. Menyiapkan kwitansi/faktur penagihan.
5. Mengarsipkan jadwal/janji-janji pembayaran hutang oleh konsumen.

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 6. Membuat draft surat perjanjian kerja.
- ## 5. Bagian Produksi
- ### a. Kepala Bagian Produksi
1. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan proses produksi.
 2. Mengatur dan mengawasi proses distribusi hasil produksi.
 3. Mengatur dan mengawasi persediaan bahan baku dan material lainnya.
 4. Mengatur dan mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
 5. Memimpin proses pekerjaan pemeliharaan peralatan pabrik.
 6. Mengatur dan mengawasi ketertiban administrasi pabrik.
 7. Memimpin dan menilai kinerja karyawan pabrik.
 8. Memimpin proses penelitian dan pengendalian mutu hasil produksi.
- ### b. Kepala Seksi Operasional Pabrik
1. Memimpin pelaksanaan proses produksi.
 2. Mengawasi penggunaan alat-alat produksi.
 3. Memimpin proses pekerjaan perbengkelan.
 4. Memimpin dan menilai kinerja karyawan operasional pabrik.
- ### c. Pelaksana Administrasi dan Distribusi.
1. Mengawasi pemakaian BBM dan menentukan pekerjaan driver.
 2. Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrikasi sampai ke konsumen.
 3. Memeriksa kebenaran data administrasi hasil produksi pabrik.
 4. Memeriksa kebenaran data administrasi material.
 5. Memeriksa kebenaran laporan distribusi pabrikasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Pelaksanaan Administrasi dan Logistik

1. Mencatat jumlah trip driver setiap harinya.
2. Mencatat absensi dan lembur karyawan pabrik.
3. Menyiapkan surat pengantar barang hasil produksi.
4. Menyiapkan surat pengantar barang material pesanan konsumen.
5. Mencatat setiap jenis barang material yang diterima di pabrik.
6. Mencatat setiap barang yang di distribusikan ke konsumen.
7. Melaporkan jumlah barang ke konsumen pada Seksi Akuntansi.
8. Berwewenang membuat laporan penerimaan material.
9. Melaporkan penerimaan material, semen, dan lainnya pada Seksi Akuntansi.

6. Pelaksana Sopir dan Operator

a. Sopir

1. Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang material ke konsumen.
2. Mengantar barang hasil produksi pabrikasi ke konsumen.
3. Meminta konsumen untuk menandatangani Surat Pengantar Barang yang diantar.

b. Operator

1. Mengoperasikan Wheel Loader untuk pembuatan Ready Mix Concrete (RMC).
2. Mengoperasikan Wheel Loader untuk pemindahan material dan atau pengisian material ke truck.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menjaga kesiapan alat-alat kerja dalam hal kebutuhan BBM, pelumas lain yang terkait untuk kepastian operasional mesin setiap harinya

d. Security

1. Menanyakan keperluan setiap tamu baru yang belum dikenal.
2. Mengambil tindakan pengamanan preventive terhadap hal-hal yang mencurigakan.

e. Kepala Seksi Laboratorium

1. Mengelola proses produksi Ready Mix Concrete (RMC).
2. Mengontrol kesiapan kerja alat-alat RMC (batching plant) untuk dioperasikan.
3. Melakukan trial mix pemakaian material secara teratur.

f. Pelaksana Labor

1. Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kesiapan alat-alat kerja RMC (alat-alat labor) untuk dioperasikan.
2. Bekerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas wheel loader dalam melaksanakan proses produksi.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mempunyai beberapa core bisnis yang salah satunya bergerak dibidang Ready Mix Concrete. Dalam kegiatannya sehari hari, perusahaan melayani pesanan-pesanan Ready Mix Concrete baik dari kontraktor pemerintah, kontraktor swasta maupun masyarakat umum.

Selain memenuhi pesanan berupa Ready Mix Concrete, perusahaan juga melayani jasa concrete pump, penjualan semen curah, penjualan material, dan

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

transportasi. Dalam melayani pesanan dari pembeli, para pegawai pada umumnya dan bagian pemasaran pada khususnya selalu melayani calon pembelinya.

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Stres kerja (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, kinerja mereka cenderung menurun. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian dalam tugas, dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola stres kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Rotasi kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun karyawan merasa bahwa rotasi kerja dapat memberikan variasi dalam tugas dan meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rotasi kerja dirancang untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan keterampilan, implementasinya perlu dilakukan dengan lebih terencana dan disertai dengan pelatihan yang memadai.

3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Stres kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap *employee engagement* (Z). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.
4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Rotasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* (Z). Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *Employee engagement* (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.
6. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan *Employee engagement* (Z) memediasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dapat mempengaruhi kinerja mereka, terutama ketika mereka mengalami stres kerja yang tinggi.
7. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan *Employee engagement* (Z) memediasi pengaruh rotasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dapat mempengaruhi kinerja mereka, terutama ketika mereka mengalami rotasi kerja yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

6.2 Saran

1. Lingkungan kerja yang supportif dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung. Fasilitasi kegiatan tim, diskusi kelompok, dan mentoring untuk membangun hubungan yang kuat di antara rekan kerja. Sediakan pelatihan yang mengajarkan teknik manajemen stres, seperti mindfulness, meditasi, dan strategi coping. Ini akan membantu karyawan mengelola stres mereka lebih baik.
2. Rencanakan rotasi kerja dengan cermat untuk memastikan bahwa karyawan berpindah ke posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka. Ini akan meningkatkan kepuasan dan kinerja. Lakukan sesi umpan balik secara berkala untuk mendiskusikan pengalaman karyawan selama rotasi. Umpan balik ini dapat membantu mengidentifikasi tantangan dan peluang perbaikan. Lakukan evaluasi kinerja setelah rotasi untuk menilai dampaknya terhadap kinerja karyawan. Gunakan hasil evaluasi untuk menyesuaikan strategi rotasi di masa depan.
3. Implementasikan program kesejahteraan yang mencakup kegiatan fisik, mental, dan emosional. Program ini dapat membantu karyawan mengelola stres dan merasa lebih terlibat. Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memfasilitasi interaksi sosial. Hubungan yang kuat di antara rekan kerja dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan terlibat. Tawarkan peluang pengembangan karir yang jelas. Karyawan yang merasa memiliki jalur pengembangan yang baik cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
4. Buat program rotasi kerja yang transparan dan terstruktur. Pastikan karyawan memahami tujuan, manfaat, dan proses rotasi, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan berpartisipasi aktif. Sediakan pelatihan yang relevan sebelum dan selama rotasi. Ini akan membantu karyawan merasa lebih siap dan percaya diri dalam peran baru mereka, meningkatkan keterlibatan. Ciptakan saluran komunikasi terbuka untuk karyawan memberikan umpan balik tentang pengalaman rotasi mereka. Mendengarkan masukan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan.
5. Ciptakan budaya di mana prestasi karyawan dihargai dan diakui. Penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Tingkatkan saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang terbuka dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat dan memahami tujuan organisasi, yang berdampak positif pada kinerja.

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

DAFTAR PUSTAKA

- A1- Qur'an & Terjemahan
- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi dengan kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302-311.
- Agustian, E. P., & Rachmawati, R. (2021, June). The effect of job rotation and person-job fit on employee engagement: the mediation role of the job satisfaction. In *18th International Symposium on Management (INSYMA 2021)* (pp. 265-270). Atlantis Press.
- Ainnisyah, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, II(1), 133–140.
- Anizar et al. (2018). *Work Rotation to Reduce the Effect of Noise Exposure for Operators in Sugar Factory*. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*
- Arista, D. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. [Diakses 15 Mei 2022].
- Bakker, A. B & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: current trends*. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2021). Analysis of strategic leadership for organizational transformation and employee engagement. *Materials Today: Proceedings*, 37, 161–165.
- Bukhari,S.E.(2019).Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- Christian Wiradendi Wolor, Yetti Supriyati Saefudin, Dedi Purwana(2019). *Effect of Organizational Justice, Conflict Management, Compensation, Work Stress, Work Motivation on Employee Performance Sales People*. *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol 7, No 4, 2019, pp 1277-1284

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

- Darmawan, D., M. Hariani., E. A. Sinambela. (2018). Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Metromedia. Surabaya.
- Dewi, F. G., Halim, A., Sugiri, S., & Nahartyo, E. (2017). Performance measurement information, job rotation, role stress, and performance: an investigation of local government.
- Dikdik Harjadi (2023). Dampak Orientasi Kewirausahaan dan Strategi Usaha Terhadap Daya Saing Dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis (Studi Kasus Pelaku UMKM Pemerintah Kabupaten Kuningan). *Jurnal Manajemen Motivasi*, Volume 18, Tahun 2022
- Fajar Gustiawaty Dewi, Abdul Halim, Slamet Sugiri, Ertambang Nahartyo (2017). *Performance Measurement Information, Job Rotation, Role Stress, and Performance: An Investigation of Local Government. European Research Studies Journal, Volume XX, Issue 4B, 2017, pp. 557-577*
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). *The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and Its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. American Journal of Humanities and Social Sciences Research vol 5(4), 189- 201. www.ajhssr.com.*
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Irmawati, M., & Rudini, A. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT TENAGA KONTRAK PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 12-25.
- Kopmanss (2014). *Measuring individual work performance. Amsterdam, NLD: Institute for health and care research*
- Manoppo, V. P. (2020). *Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. The TQM Journal.*
- Zurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 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.

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120-1134.

Novianti Z et al (2020). *The Effect of Recruitment and Training on Commitment and Performance of Village Business Entity (Bumdes) Management in Kampar Regency, Riau Province. Indonesian Journal of Economics, Social, and Humanities*, 2(2), 135-146.

Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). *The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51–62.

Poppy Sofia Koeswayo, Haryanto Haryanto, Sofik Handoyo (2024). *The impact of corporate governance, internal control and corporate reputation on employee engagement: a moderating role of leadership style. Cogent Business & Management*, 2024, Volume 11, No. 1, DOI: [10.1080/23311975.2023.2296698]

Prahara, Sowanya A., & Hidayat, Syarif. (2019). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*. Vol. 10 No. 2. Page 232-244.

Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1).

Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23-49.

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- Salam. 2018. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap *Turnover* Karyawan PT. Century Batteries Indonesia [Skripsi]. *Bogor [ID] : Institut Pertanian Bogor*
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomak*, 7(1), 1–10.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ceitakan 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri et al (2019). *Analysis of Antecedent and Consequence of Employee Engagement in Small and Medium-Sized Enterprises in Central Java, Indonesia. European Research Studies Journal, Volume XX, Issue 3A, 2017*
- Sulaiman Sajilan, Erlane K. Ghani, Siti Maimunah, Retno Martanti Endah Lestari (2018). *The Relationship of Environmental Uncertainty, Accounting Information System Efficiency and Energy Efficiency with Environmental and Operational Performance in Indonesia. International Journal of Energy Economics and Policy, Vol 9, Issue 5, 2019, Halaman 371-378*
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana.
- Yunita, Y. (2021). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*. 2(1), 310–330.

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

LAMPIRAN

Lampiran - 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pada kesempatan ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/sdr/sdri untuk meluangkan waktu mengisi seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian kami tentang “Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Mediasi Pada Karyawan Di Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”. Bapak/ibu/sdr/sdri diharapkan untuk membaca petunjuk pengisian kuesioner. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang ada hanyalah jawaban yang sesuai dengan persepsi bapak/ibu/sdr/sdri. Jawaban terdiri dari angka 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Semua informasi pribadi responden akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti.

Partisipasi bapak/ibu/sdr/sdri sangat kami hargai dan bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan dan institusi.

Terimakasih

Wassalamualaikum Warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Petunjuk Pengisian

- 1) Sebelum mengisi pertanyaan dan pernyataan berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian.
- 2) Bacalah dengan teliti dan cermati pernyataan-pernyataan yang diberikan
- 3) Saudara/i diharapkan menjawab semua pertanyaan yang dinyatakan sesuai dengan pendapat saudara/i (jawaban yang sebenarnya dan sejurnya)
- 4) Jawaban yang telah diberikan akan dirahasiakan dan tidak akan berakibat buruk atau merugikan saudara/i
- 5) Ikuti petunjuk pengisian yang sudah tertera ketika memilih jawaban
- 6) Bila ada yang kurang mengerti dapat ditanyakan kepada peneliti
- 7) Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan tanggapan saudara/i pada kolom di samping pernyataan.

Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pertanyaan yaitu sebagai berikut:

- 1) STS : Sangat Tidak Setuju
- 2) TS : Tidak Setuju
- 3) CS : Cukup Setuju
- 4) S : Setuju
- 5) SS : Sangat Setuju



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim 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.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. perempuan
3. Umur : a. < 20 tahun
b. 20 – 29 tahun
c. 30 – 39 tahun
d. > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA
b. S1
c. S2
d. S3
e. Lainnya
5. Lama Bekerja : a. < 5 Tahun
b. 5 – 10 Tahun
c. > 10 Tahun

Keterangan : * Pilih Salah Satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat dan tidak seimbang dengan waktu yang tersedia					
2	Saya sering merasa dikejar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya merasa tidak yakin dengan masa depan pekerjaan saya di perusahaan ini					
4	Saya sering mengalami ketegangan atau konflik dengan rekan kerja atau atasan					
5	Waktu saya untuk beristirahat sangat terbatas					
6	Saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
7	Saya merasa jam kerja saya tidak menentu dan sering mengalami lembur					

2. ROTASI KERJA

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya secara rutin dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya sesuai kebutuhan organisasi.					
2	Frekuensi rotasi pekerjaan yang saya alami sudah sesuai dan mendukung perkembangan saya di tempat kerja					
3	Waktu penugasan saya di setiap posisi cukup untuk mempelajari dan menguasai pekerjaan dengan baik..					
4	Saya sepenuhnya menyadari bahwa rotasi pekerjaan merupakan alat untuk pengembangan karier					
5	Saya memperoleh banyak pengalaman melalui rotasi pekerjaan.					
6	Rotasi pekerjaan telah meningkatkan komunikasi antar karyawan.					
7	Saya percaya rotasi pekerjaan telah meningkatkan stabilitas pekerjaan saya.					
8	Saya yakin bahwa rotasi pekerjaan telah mencapai hasil yang efektif di organisasi saya.					
9	Saya merasa puas dengan sistem rotasi pekerjaan yang diterapkan di organisasi ini.					
10	Rotasi pekerjaan yang saya alami telah berdampak positif pada pengembangan karier saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki tingkat energi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya berkeinginan kuat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya gigih dalam melakukan pekerjaan sampai selesai					
5	Saya bangga dengan pekerjaannya sehingga sulit meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
7	Saya merasaaktu berlalu dengan cepat saat bekerja					
8	Saya memiliki konsentrasi tinggi dalam mengerjakan pekerjaan					
9	Saya menikmati melaksanakan tugas pekerjaan					

4. KINERJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan					
2	Saya selalu mampu melakukan yang lebih baik pada pekerjaan saya untuk memperoleh hasil yang maksimal.					
3	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					
4	Saya selalu dapat masuk kerja kecuali untuk alasan yang sangat penting atau sakit.					
5	Saya selalu dapat datang kerja tepat waktu.					
6	Saya akan membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
7	Saya mencoba meningkatkan produktivitas saya					

Lampiran - 2 Tabulasi Kuesioner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	1	1	1	1	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
2	2	2	1	2	1	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



© Hak Cetakan Universiti Islam Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

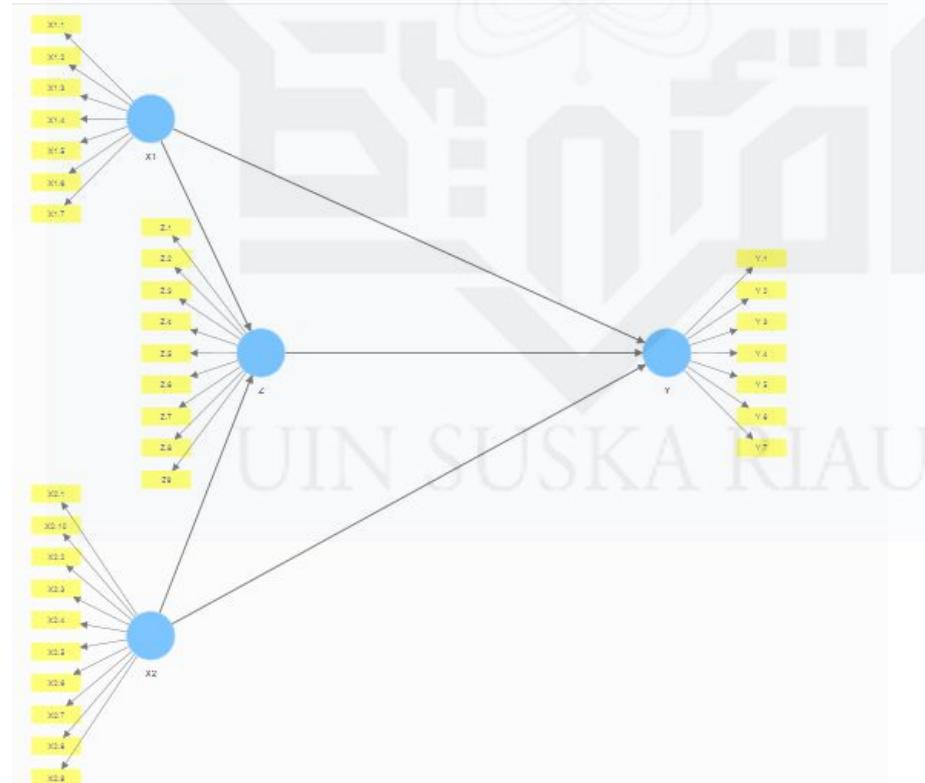
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

© H.S. Ciptamilik UIN Suska Riau

Lampiran - 3 Hasil Smartpls

Diagram Path yang telah dirancang



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

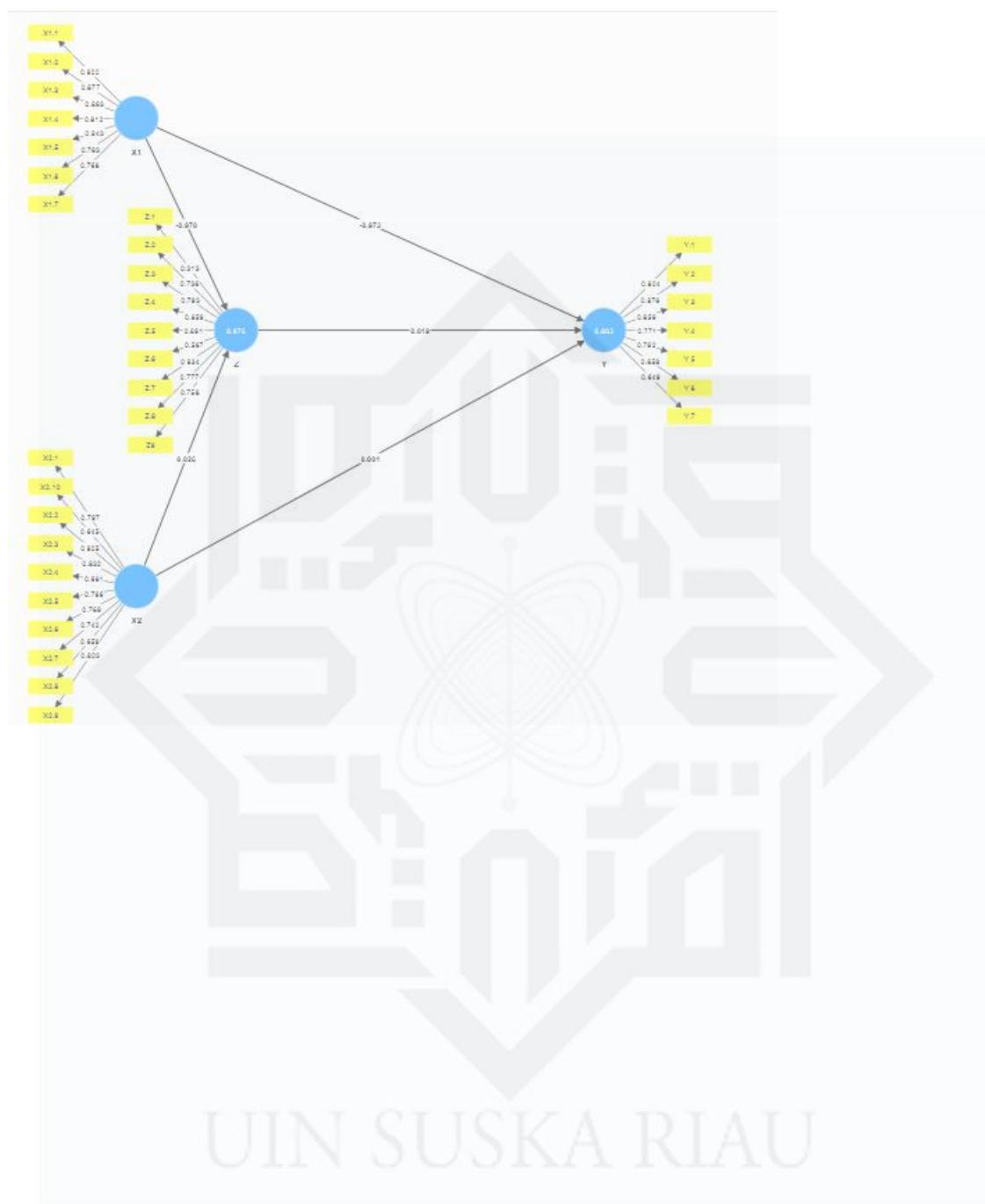
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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.

Output Model



© 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.

Outer Loading

Outer loadings - Matrix				
	EMPLOYEE ENGAGEMENT (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)	ROTASI KERJA (X2)	STRES KERJA (X1)
X1.1				0.800
X1.2				0.877
X1.3				0.863
X1.4				0.812
X1.5				0.843
X1.6				0.783
X1.7				0.769
X2.1			0.797	
X2.10			0.845	
X2.2			0.825	
X2.3			0.832	
X2.4			0.881	
X2.5			0.788	
X2.6			0.789	
X2.7			0.742	
X2.8			0.859	
X2.9			0.803	
Y.1			0.804	
Y.2			0.878	
Y.3			0.856	
Y.4			0.771	
Y.5			0.762	
Y.6			0.859	
Y.7			0.849	
Z.1	0.313			
Z.2	0.738			
Z.3	0.793			
Z.4	0.859			
Z.5	0.881			
Z.6	0.587			
Z.7	0.834			
Z.8	0.777			
Z.9	0.758			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Outer Model yang telah direspesifikasi



Outer Loading yang telah direspesifikasi

Staf	Outer loadings - Matrix			
	EMPLOYEE_ENGAGEMENT (Z)	KINERJA_KARYAWAN (Y)	ROTASI_KERJA (X2)	STRES_KERJA (X1)
Istiqomah				0.802
Ummat				0.876
Syifa				0.863
Qadariah				0.810
Waqf				0.842
Qardhiyah				0.765
Rasulullah				0.770
Umar			0.795	
Uthman			0.837	
Ali			0.836	
Muhammad			0.822	
Abu Bakar			0.790	
Abu Darda			0.729	
Abu Hurairah			0.802	
Abu Sa'eed			0.833	
Abu Dardah			0.872	
Abu Qatada			0.845	
Abu Musa			0.792	
Abu Ayyub			0.785	
Abu Al'Abas	0.724			
Abu Al'Abas	0.802			
Abu Al'Abas	0.867			
Abu Al'Abas	0.871			
Abu Al'Abas	0.843			
Abu Al'Abas	0.777			
Abu Al'Abas	0.757			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings				
	EMPLOYEE_ENGAGEMENT (Z)	KINERJA_KARYAWAN (Y)	ROTASI_KERJA (X2)	STRES_KERJA (X1)
X1.1	-0.802	-0.833	-0.295	0.802
X1.2	-0.867	-0.872	-0.364	0.876
X1.3	-0.871	-0.845	-0.397	0.863
X1.4	-0.752	-0.747	-0.088	0.810
X1.5	-0.843	-0.785	-0.396	0.842
X1.6	-0.777	-0.792	-0.225	0.765
X1.7	-0.757	-0.785	-0.223	0.770
X2.1	0.221	0.204	0.795	-0.200
X2.2	0.275	0.258	0.837	-0.252
X2.3	0.457	0.443	0.836	-0.437
X2.5	0.375	0.357	0.822	-0.330
X2.6	0.149	0.135	0.790	-0.111
X2.7	0.194	0.181	0.729	-0.170
X2.9	0.269	0.256	0.802	-0.241
Y.1	0.802	0.833	0.295	-0.802
Y.2	0.867	0.872	0.364	-0.876
Y.3	0.871	0.845	0.397	-0.863
Y.4	0.777	0.792	0.225	-0.765
Y.5	0.757	0.785	0.223	-0.770
Z.2	0.724	0.649	0.270	-0.655
Z.3	0.802	0.833	0.295	-0.802
Z.4	0.867	0.872	0.364	-0.876
Z.5	0.871	0.845	0.397	-0.863
Z.7	0.843	0.785	0.396	-0.842
Z.8	0.777	0.792	0.225	-0.765
Z.9	0.757	0.785	0.223	-0.770

Construct Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_{ho_a})	Composite reliability (ρ_{ho_c})	Average variance extracted (AVE)
EMPLOYEE_ENGAGEMENT (Z)	0.910	0.915	0.929	0.652
KINERJA_KARYAWAN (Y)	0.883	0.886	0.915	0.683
ROTASI_KERJA (X2)	0.911	0.963	0.927	0.644
STRES_KERJA (X1)	0.918	0.920	0.934	0.671

R-Square

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)	0.983	0.982
KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.981	0.980

F-Square

R-square - Matrix

	EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)	KINERJA _KARYAWAN (Y)	ROTASI _KERJA (X2)	STRES _KERJA (X1)
EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)		0.205		
KINERJA _KARYAWAN (Y)				
ROTASI _KERJA (X2)	0.097		0.000	
STRES _KERJA (X1)		47.688		0.265

Uji Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

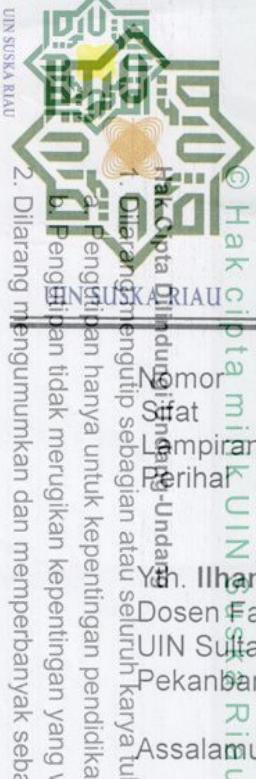
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)→ KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.468	0.471	0.131	3.584	0.000
ROTASI _KERJA (X2)→ EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)	0.044	0.043	0.018	2.485	0.013
ROTASI _KERJA (X2)→ KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.003	0.002	0.021	0.117	0.907
STRES _KERJA (X1)→ EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)	-0.975	-0.974	0.011	92.347	0.000
STRES _KERJA (X1)→ KINERJA _KARYAWAN (Y)	-0.524	-0.522	0.129	4.069	0.000

Uji Mediasi

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
ROTASI _KERJA (X2)→ EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)→ KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.021	0.020	0.010	2.007	0.045
STRES _KERJA (X1)→ EMPLOYEE _ENGAGEMENT (Z)→ KINERJA _KARYAWAN (Y)	-0.456	-0.458	0.127	3.595	0.000



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU
1. Untuk personal penggunaan di dalam lingkungan akademik dan profesional.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber.
3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

- : B-3377/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2025
: Biasa
: -
: Bimbingan Skripsi

02 Juni 2025

Yth. Ilham Chanra Putra, M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalam'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Ardiansyah Ade Saputra
NIM : 12170113205
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

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 DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MAEDIASI DI PT MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU". 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



PT. MITRA BETON MANDIRI
Best Quality for Smart People

+62 761 588472 : Phone
+62 761 588471 : Fax
mbm@ptmitrabetonmandiri.com : Email
www.ptmitrabetonmandiri.com : Web



Pekanbaru, 20 May 2024

: 066/SMK/UMUM/V/2025

: Izin Pra Riset

Kepada Yth.

Ibu Dr. Mahyarni, S.E.,M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Menanggapi surat permohonan Izin Riset dengan No:B-2919/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025, maka kami memberikan izin kepada:

Nama	:	Ardiansyah Ade Putra
NIM	:	12170113205
Jurusan	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Stress Kerja dan Rotasi Kerja terhadap kinerja dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Mitra Beton Mandiri.

Untuk melaksanakan penelitian di PT. Mitra Beton Mandiri dalam rangka menyelesaikan penulisan Skripsi yang bersangkutan..

Demikian surat balasan dari Kami. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapan Terima kasih.

PT Mitra Beton Mandiri

Anton Kurnia
Personalia & Umum

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

BIOGRAFI PENULIS



Ardiansyah Ade Saputra lahir di Rambah Muda 13 Oktober 2003 beragama Islam, anak dari ayahanda **Budi Utomo** dan ibunda **Diah Sulistyawati** penulis merupakan anak ke-1 dari 3 bersaudara. Pendidikan penulis dimulai dari PAUD Wijaya Kusuma dilanjutkan, TK Perintis, dilanjutkan SDN 025 Rambah Hilir. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Rambah Hilir dan selanjutnya ke jenjang pendidikan ke SMA Negeri 2 Rambah Hilir tamat pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Perdana Inti Sawit Perkasa dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Sitolang, Rambah Hilir. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari Selasa tanggal 26 Juni 2025 dan dinyatakan "LULUS" dengan judul skripsi "**Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**".

Dengan menyandang gelar sarjana manajemen (SM). Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir dalam penelitian ini.