

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi perusahaan sekarang ini, karyawan merupakan salah satu faktor penting agar terciptanya tujuan dari perusahaan. tanpa adanya karyawan yang memumpuni perusahaan tidak dapat berjalan secara baik dan optimal. Perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana caranya agar sumber daya yang ada pada perusahaan dapat bekerja secara optimal dan maksimal, untuk itu pihak organisasi hendaknya mencari cara dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Menurut **Hasibuan (2012:94)** kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya (**Wirawan, 2009:7**).

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari uraian diatas banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi sendiri.

Menurut **Edy Sutrisno (2010:2)**, yaitu budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Jadi budaya organisasi merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu budaya organisasi juga merupakan suatu kebiasaan yang terjadi dalam organisasi yang menjadi norma-norma perilaku yang dikutip oleh para anggota organisasi.

Menurut **Handoko dalam Sutrisno (2009:75)** mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan puas jika faktor Psikologis, Sosial terpenuhi misalkan Kebijakan kebijakan yang ada di perusahaan, Hubungan sosial dan Perlakuan adil dan baik yang menyangkut pribadi maupun tugas terpenuhi maka kenyamanan dalam bekerja pun sangat di rasakan oleh karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT Sari lembah subur yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, dengan komoditi utamanya adalah Tanaman Kelapa Sawit (*Elais Queineensis Jack*).. Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempunyai areal kebun yang sangat luas sekitar 450 Ha berdirinya pada tahun 1987 dan dimulai beroperasi pada tahun 1992. Dulu terletak di Kecamatan Pangkalan Lesung dan Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Kampar Propinsi Riau.

Namun sekarang setelah Otonomi Daerah terjadi pemekaran Kabupaten yang sekarang PT Sari Lembah Subur berada di Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan Riau. Dan pada umumnya Pengelolaan Perkebunan selalu melibatkan tenaga kerja yang cukup banyak termasuk PT. Sari Lembah Subur dan terbagi menjadi beberapa bagian meliputi Departemen Tanaman, Pabrik, Teknik, Umum & Administrasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Dan PT. Sari Lembah Subur juga memiliki 7 sapt budaya perusahaan, yaitu : Budaya Jujur dan bertanggung jawab, Budaya ini menjadi budaya yang sangat penting ditanamkan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karna budaya jujur dan bertanggung jawab diharapkan mampu menjadikan karyawan jujur dalam bekerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. dan Budaya Triple “S” yaitu (Sebelum Selagi Sesudah) diharapkan menjadi tolak ukur kecermatan dalam bekerja yaitu sebelum ,selagi dan sesudah bekerja di cek kembali pekerjaan nya apakah sesuai atau diselesaikan dengan baik atau tidak.sehingga pekerjaan dan tugas menjadikan hasil yang efektif.

Selanjutnya Budaya Fanatik,Budaya Fanatik sendiri yaitu budaya yang diharuskan untuk mencintai pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga menjadikan kepuasan tersendiri terhadap tugas dan pekerjaannya. Dan juga Budaya Peduli, Budaya Peduli disini yaitu untuk kepedulian sesama jika teman kerja menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas dapat di beri bimbingan atau bantuan sehingga timbul kenyamanan antar sesama bekerja.

Dan Budaya Kontrol, Budaya Kontrol disini diharapkan untuk menjadikan setiap pekerjaan dikontrol atau memberikan perhatian ke hal-hal detail sehingga menjadikan tugas tidak salah dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Budaya Pembinaan dan Inovasi, Budaya Pembinaan ini diharapkan mampu menjadikan atasan sebagai pembina atau suri tauladan bagi bawahan atau sesama pekerja. Dan inovasi yang diberikan menjadikan pekerja lebih termotivasi dan giat dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dan yang terakhir Budaya Korsa, Budaya Korsa adalah Budaya yang dapat diartikan sebagai rasa hormat, kesetiaan, kesadaran, semangat dan kebersamaan dalam organisasi, budaya ini diharapkan untuk menjadikan jiwa korsa yaitu lebih mementingkan bersama daripada diri sendiri dalam bekerja sehingga tidak membeda bedakan golongan.

Budaya ini menjadi salah satu yang bahan penting untuk mendorong karyawan PT.Sari Lembah Subur untuk lebih maksimal dan sebagai nilai perilaku keseharian dalam bekerja ditandai budaya organisasi tersebut menjadi bahan yang dibacakan setiap apel pagi namun penerapan budaya ini belum mampu memperbaiki sikap dan perilaku karyawan.

Selanjutnya ketika budaya organisasi di PT.Sari Lembah Subur sudah begitu baik namun karyawan belum menampakan kinerja yang baik padahal seluruh operasional PT.Sari Lembah Subur akan disupport oleh Bagian Umum (Gudang, HRGA dan Finance), Bagian SHE (Safety Health Environment), Bagian CD (Community Development), Bagian HPT (Hama Penyakit Tanaman) dan Bagian Teknik (Infrastruktur). Bagian umum yaitu bagian yang memiliki karyawan yang cukup banyak dan bagian ini menjadi bagian penting dalam perusahaan tersebut dimana bagian ini harus mengemban tugas yang tinggi yaitu sebagai tempat administrasi dan mengelola seluruh unit usaha yang ada di perusahaan seperti Gudang, HRGA dan Finance.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berikut tabel jumlah karyawan beserta bagian-bagian yang ada di PT.Sari

Lembah Subur dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada PT. Sari Lembah Subur Periode 2013-2017

Tahun	Karyawan Bagian				Jumlah karyawan keseluruhan
	Tanaman	Teknik	Pabrik	Umum	
2013	280	59	212	86	637
2014	250	72	221	78	621
2015	537	69	203	81	890
2016	281	74	180	106	641
2017	469	69	132	86	756

Sumber: Bagian Personalia PT.Sari Lembah Subur,2017

Dari Tabel 1.1 terdapat bahwa kondisi jumlah karyawan mengalami fluktuasi di berbagai bagian perusahaan namun sebuah perusahaan akan berjalan baik apabila bagian yang terpenting sudah di rasa efektif seperti bagian umum yang menjadi pengelola semua bagian di perusahaan. Perusahaan PT.Sari Lembah Subur sendiri mempunyai misi untuk menjadi panutan (suri tauladan) bagi perusahaan lain dan bisa memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan kemakmuran bangsa dan negara.

Namun bagaimana untuk menjadi suri tauladan (panutan) jika bagian terpenting di perusahaan seperti bagian umum di rasa belum efektif dan bagaimana bisa bagian lain pun menjadi efektif. Bagian umum sendiri mengalami turun naik jumlah karyawan pertahun yang signifikan di tandai dengan data keluar masuk di bawah ini. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Tingkat Keluar Masuk (LTO) Karyawan Bagian Umum pada PT.Sari Lembah Subur Tahun 2013-2017.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2013	86	4	5	87	5,75
2014	78	21	19	80	23,76
2015	81	45	39	87	44,83
2016	106	4	22	88	25
2017	86	9	8	87	9,30

Sumber: Bagian Personalia PT.Sari Lembah Subur,2017

Seperti data tabel 1.2 karyawan bagian Umum mengalami fluktuasi turun naik sangat signifikan terlihat dari tahun 2013 karyawan yang masuk 4 orang dan yang keluar berjumlah 5 orang sehingga terjadi tingkat LTO sebesar 5,75% dan tahun 2014 karyawan masuk 21 orang dan yang keluar 19 orang. Dan tingkat LTO sebesar 23,76 %. Pada tahun 2015 karyawan masuk 45 orang dan karyawan keluar berjumlah 39 orang dan tingkat LTO yang sangat tinggi hampir mencapai 50 persen yaitu sebesar 44,83 % dan tahun 2016 karyawan masuk 4 orang dan yang keluar 22 orang dan mengalami tingkat LTO yaitu 25 % dan pada tahun 2017 karyawan masuk 9 orang dan yang keluar berjumlah 8 orang dan tingkat LTO sebesar 9,30 %.

Dari keterangan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat keluar masuk karyawan (LTO) mengalami fluktuasi selama tahun 2013-2017, dan yang paling tinggi tingkat keluar masuk yaitu tahun 2016 mencapai 50%.

Hal ini jika di biarkan ketidakpuasan kerja karyawan akan meningkat karna sering nya berganti teman kerja, karna hubungan emosional di bangun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 teman kerja yang telah terbiasa berdampak kepada reaksi emosional perasaan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Ketidaknyaman bekerja bisa saja menjadi karyawan tidak puas mengakibatkan lebih sering melewatkan pekerjaan dan kemungkinan bisa mengundurkan diri. Seharusnya kondisi ini harus menjadi perhatian khusus pimpinan terhadap karyawannya dimana karyawan akan merasa ketidaknyaman atas keluar masuk nya tenaga kerja karna akan berdampak terhadap perilaku karyawan yang ada misalkan salah satu karyawan tersebut mangkir atau keluar maka karyawan yang ada pun sangat berpengaruh untuk melakukan jejak seperti karyawan tersebut. Dan karyawan yang biasa nya berdampingan bekerja dan tiba-tiba salah satu karyawan pindah atau keluar maka karyawan tersebut yang biasa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan akan merasa tertekan kerja sendiri. Apalagi keluar masuk karyawan di saat yang tidak tepat bisa mengakibatkan pekerjaan menumpuk atau kekosongan pekerjaan.

Dalam prakteknya PT. Sari Lembah Subur juga melakukan penilaian yang kurang efektif bagian personalia hanya memakai teknik selesai tidak selesai nya pekerjaan sehingga tidak ada nya target dalam bekerja, hal ini juga dapat menyebabkan karyawan kurang terawasi dan menjadi seenaknya.

Seharusnya penilaian kinerja baik dilakukan untuk mengetahui atau mengukur apakah karyawan menguasai dan mengerjakan pekerjaan dengan baik atau tidak, apabila karyawan tersebut kinerja baik diberi penghargaan, karyawan akan merasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan sesuai dengan prestasi kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mereka. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. (Sutrisno, 2009:75)

Maka dilihat uraian – uraian di atas saya berinisiatif untuk mengadakan penelitian tentang kinerja karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan di Bagian umum atau Bagian Administrasi PT. Sari Lembah Subur .

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT.SARI LEMBAH SUBUR KEC.PANGKALAN LESUNG KAB. PELALAWAN”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas adapun masalah yang dapat penulis rumuskan adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja kerja karyawan Bagian Umum pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan?
2. Apakah Kepuasan kerja karyawan Berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja kerja karyawan Bagian Umum pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh secara simultan Terhadap kinerja Karyawan Bagian Umum pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang tidak diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan bagian Umum pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan bagian Umum pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki Pengaruh positif Terhadap kinerja Karyawan bagian umum pada PT. Sari Lembah Subur Kec.pangkalan Lesung Kab. Pelalawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

A. Bagi Manajer Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dan pemecah masalah bagi Manajer di PT. Sari Lembah Subur tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini dan budaya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

organisasi dan kepuasan kerja sebagai acuan seorang atasan dalam mengelolah sumber daya manusia.

B. Bagi Karyawan

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi sumbang pemikiran dalam pemecahan masalah dan pembelajaran dalam meningkatkan kinerja terutama dalam hal kepuasan kerja.

C. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teori Yang dipakai adalah teori (**Wirawan, 2009:7**) yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dan pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat PT.Sari Lembah Subur Kec. Pangkalan Lesung Kab. Pelalawan, Beserta visi dan misinya .

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Sari lembah Subur .

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.