

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Dan perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan. Salah satunya dengan semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan keadaan yang harus diciptakan jika ingin aktivitas atau proses kerja berjalan dengan efektif. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat karyawan, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Semangat kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dalam mengatur dan mengembangkan sumberdaya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, sebab perusahaan tidak akan mampu berkembang serta meningkatkan produktivitasnya tanpa didukung dengan semangat serta kemampuan yang dimiliki karyawan.

Semangat kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal, untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Pemeliharaan dengan pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan faktor penting yang untuk meningkatkan semangat kerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, semangat kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi semangat karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya. Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan

#### 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. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain Kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi naik dan turunnya semangat kerja karyawan, menurut **Tohardi (2002:431)** Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik atau tinggi, labourn turn over, tingkat kerusakan meningkat, kegelisahan, tuntutan yang sering terjadi serta pemogokan.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Jenis-jenis pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1.1 : Jenis-jenis Pemberian Kompensasi PTPN V Kebun SeiGaluh**

<b>Kompensasi tidak langsung (Tunjangan)</b>			
Perlindungan Umum	Perlindungan Pribadi	Bayaran Tidak Masuk Kantor	Tunjangan Siklus Hidup
- Jaminan sosial - Bantuan pemakaman	- Pensiun - Asuransi kesehatan	- Pelatihan - Cuti kerja - Sakit - Liburan - Hari merah - Hari raya keagamaan	-Bantuan perumahan -Bantuan pendidikan bagi keluarga pekerja
<b>Kompensasi langsung</b>			
Upah setiap bulan	Pembayaran berdasarkan kinerja		
- Upah tetap - Upah lembur - Premi	- Bonus Tahunan -THR		



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Sumber: PTPN V Kebun Sei Galuh

Dari tabel 1 diatas secara umum terlihat jenis-jenis pemberian kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan setiap tahunnya. Ada kompensasi langsung dan ada kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan sedangkan kompensasi secara tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan misalnya jaminan sosial akan dirasakan adanya ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja dan dana pensiun akan dapat diperoleh ketika karyawan sudah pensiun. Dan pemberian kompensasi ini mampu mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Adapun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawa sebagai berikut :

**Tabel 1.2: Jenis Kompensasi Tidak Langsung PTPN V Kebun Seigaluh.**

No	Jenis Tunjangan	Persen(%) Jumlah (RP)
1	Jaminan Sosial	6% dari gaji
2	Bantuan Pemakaman	2.000.000
3	Pensiun	500.000
4	Asuransi Kesehatan	6 % dari gaji
5	Pelatihan	100.000 (1 hari)
6	Cuti kerja	50% (dari gaji)
7	Bantuan Perumahan	Sudah disediakan perusahaan
8	Bantuan pendidikan untuk keluarga yang berkerja	2000.000

Sumber : data PTPN V Kebun Seigaluh 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.

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

Kompensasi yang diberikan oleh PT perkebunan nusantara V kebun seigaluh ada yang berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan misalnya jaminan sosial akan dirasakan adanya ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja dan dana pensiun akan dapat diperoleh ketika karyawan sudah pensiun.

Adapun kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai berikut

**Tabel 1.3 : Jenis Kompensasi Langsung PTPN V Kebun Seigaluh.**

No	Jenis Kompensasi	Jumlah (Rp)
1.	Gaji Pokok	2.500.000
2.	Tunjangan	2.000.000
3.	Premi	800.000
4.	THR	1 bulan gaji 2.500.000
5.	Bonus	Di sesuaikan dengan keuntungan perusahaan

Sumber : data PTPN V Kebun Seigaluh 2018.

Kompensasi yang diberikan oleh PT perkebunan nusantara V kebun seigaluh ada yang berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang dibayarkan langsung setiap bulan seperti gaji, premi, dan tunjangan sedangkan THR dan bonus d berikan 1 tahun sekali. THR dibayarkan ketika hari raya idul fitri akan tiba dan jumlahnya satu bulan gaji. Sedangkan bonus diberikan diawal tahun, dan besarnya disesuaikan dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan, bisa 1 bulan gaji atau 2 bulan gaji.

Meskipun banyak faktor yang menyebabkan naik turunnya semangat karyawan di sebuah perusahaan, kompensasi yang tidak memadai dan tidak adil

yang menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Selain kompensasi faktor lain yang menyebabkan turunnya semangat kerja adalah: faktor lingkungan kerja. Dan untuk mengidentifikasi semangat kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dengan adanya beberapa hal yaitu: turun/rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana dan tuntutan pekerjaan yang sering kali terjadi.

Kemudian dalam ruang kantor PT Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar tidak terdapat alat pendingin ruangan (AC) hanya terdapat kipas angin gantung serta penataan ruangnya kurang teratur sehingga hal ini membuat karyawan merasa jenuh berada di ruangan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan sering tidak ada diruangan atau setelah jam istirahat karyawan tidak masuk di ruangan tepat pada waktunya. Berikut adalah gambaran keadaan ruang kerja di Kantor PT Perkebunan Nusantara V Kebun Seigaluh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

**Gambar 1 : Ruang Kerja Kantor PTPN V Kebun Seigaluh**



*Sumber : Ruang Kerja Kantor PTPN V Kebun Seigaluh*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun fasilitas pendukung untuk karyawan melaksanakan pekerjaannya sebagai berikut :

**Tabel 1.4: Fasilitas Pendukung Perkerjaan Karyawan PTPN V Kebun Seigaluh.**

No	Jenis Barang	Jumlah
1.	Computer	8
2.	Printer	3
3.	Foto copy	1
4.	Kipas angin	3
5.	Lemari arsip	4

Sumber : PTPN V Kebun Sei Galuh.

Pada ruang kerja ptpn V kebun seigaluh, tidak semua meja kerja di lengkapi computer dan printer. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian penyusunan meja klerja yang terlalu rapat juga menjadikan suasana ruang kerja kurang nyaman.

Adapun data absensi karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai acuan mengidentifikasi semangat kerja dalam sebuah perusahaan, sebagai berikut:

**Tabel 1.5: Tingkat Absensi Karyawan Kantor PTPN V Kebun Sei Galuh**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Alfa/Tahun		Rata-rata Lambat Masuk/Tahun		Rata-rata cepat Pulang/Tahun	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%
1.	2011	80 Orang	26 Orang	16%	26 Orang	16%	19 Orang	12%
2.	2012	84 Orang	28 Orang	17%	13 Orang	8%	16 Orang	10%
3.	2013	86 Orang	19 Orang	12%	21 Orang	13%	18 Orang	11%



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4	2014	86 Orang	21 Orang	13%	20 Orang	12%	14 Orang	8%
5	2015	88 Orang	27 Orang	16%	23 Orang	14%	17 Orang	10%

*Sumber: Kantor PTPN V Kebun Sei Galuh*

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat masuk dan pulang tidak pada waktunya juga masih tinggi. Hal ini bisa dilihat dari jumlah karyawan yang alfa, terlambat masuk dan pulang lebih awal waktu yang berada pada nilai diatas 10%. Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan serta dapat menimbulkan konflik internal perusahaan.

Hasil perhitungan produksi dengan jumlah karyawan, maka dapat dilihat pada tabelberikut ini:

**Tabel 1.6: data hasil produksi CPO 2011-2015 PTPN V Kebun Sei Galuh**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Bahan baku	Target olahan		Persentase
				Target	realisasi	
1.	2011	160 orang	53.637.000	53.637.000	53.544.754	99%
2.	2012	162 orang	53.181.807	53.181.807	53.000.700	99%
3.	2013	162 orang	57.000.000	57.000.000	53.200.517	93%
4.	2014	166 orang	57.230.150	57.230.150	50.476.163	88%
5.	2015	169 orang	58.427.000	58.427.000	51.405.600	87%

*Sumber: PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target dan realisasi CPOselama 5tahun terakhir mengalami keadaan yang fluktuatif. Pada tahun 2013 jumlah hasil olahan sawit dari Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ini adalah sebesar 53.200.517 ton, sedang target olahanya 57.000.000 ton. Pada tahun 2014, jumlah hasil produksi adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

sebesar 50.476.163ton dan tidak mencapai hasil yang ditargetkan. Sedangkan pada tahun 2015 tingkat produksi adalah sebesar 51.405.600 dan target olahannya adalah 58.427.000. Produktivitas karyawan tidak mengalami peningkatan yang signifikan akan tetapi mengalami penurunan dalam pencapaian target olahannya.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**

### 1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan secara simultan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galu

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### Tujuan Penelitian :

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh

#### 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.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh
2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan secara simultan kerja terhadap semangat kerja pada Pt. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh.

#### 1.4 Manfaat Penelitian :

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan semangat kerja.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang bertujuan dengan semangat kerja.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan di perusahaan terutama dalam melakukan peningkatan semangat kerja karyawan, sehingga dapat digunakan dalam menentukan langkah-langkah dan strategi yang tepat dalam pengelolaan karyawan.

#### 1.5 Penelitian Sistematika Penulisan

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.

Pada bagian ini diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, di mana pembahasan ini dibagi dalam enam bab, adapu pokok-pokoknya yang di bahas pada masing-masing bab yaitu :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUTAKA**

Pada tinjauan pustaka berisikan pengertian produktivitas, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dan hipotesis serta variabel penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini penulis menguraikan lokasi dan tempat penelitian di lakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

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

Bab ini akan menguraikan mengenaisejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasinya perusahaan dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang penelitian yang akan penulis sajikan.

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

Bab ini penulis berusaha mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dalam pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang di lakukan oleh perusahaan.