

**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

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Agar dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, Perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif, inovatif, serta selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memiliki kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan tehnik manajemen sumber daya manusia yang tepat dan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh kinerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan kinerja akan



memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada CV tersebut.

**Prawerosintono (2009:12)** untuk membuat kinerja yang baik banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. Untuk menjalin kinerja yang baik antara pimpinan dan pegawainya, antara keduanya harus saling memahami tentang kepentingan masing-masing dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai karena mengingat peran komunikasi sangat besar dalam mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan suatu instansi.

Pendapat lainnya mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu **Wirawan (2009:25)**. Keluaran yang dimaksud dalam pengertian tersebut merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan atau penyelesaian tugas yang dapat dilihat dari tabel 1.1.

Terjadi fenomena kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru, mengalami penurunan dari tahun 2016-2017 di semua aspek dari 78% menjadi 69%. Hal ini disebabkan oleh minimnya lingkungan kerja di perusahaan tersebut yang tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja, disiplin kerja sangatlah penting karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

#### 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.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2016 sampai 2017 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada Cv. Lestari Insan Mandiri Tahun 2016-2017**

PERILAKU KERJA	2016			2017		
	Bobot %	Nilai kapasitas	Hasil	Bobot %	Nilai kapasitas	Hasil
Kedisiplinan	10	70	7poin	10	60	6poin
Tanggung jawab	10	70	7poin	10	60	6poin
Kerja sama	10	85	8.5poin	10	70	7poin
Kepemimpinan	10	75	7.5poin	10	60	6poin
<b>HASILKERJA</b>						
Kualitas kerja	20	80	16poin	20	70	14poin
Kuantitas kerja	20	80	16poin	20	70	14poin
Keterampilan kerja	20	80	16poin	20	80	16poin
<b>JUMLAH</b>	100		78poin	100		69poin

Sumber : CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai 2017 disemua aspek dari 78% menjadi 69%. Hal ini disebabkan oleh minimnya

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan kurang efektif menyebabkan seringnya miss komunikasi. Selain itu kurangnya kedisiplinan kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

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.

**Tabel 1.2 .Standar Nilai Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru, Tahun 2017.**

No	Nilai %	Kategori
1.	91- keatas	Sangat baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 kebawah	Buruk

Sumber : CV. Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru (2017)

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di CV. Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru kurang sesuai dengan Peraturan CV Tersebut.

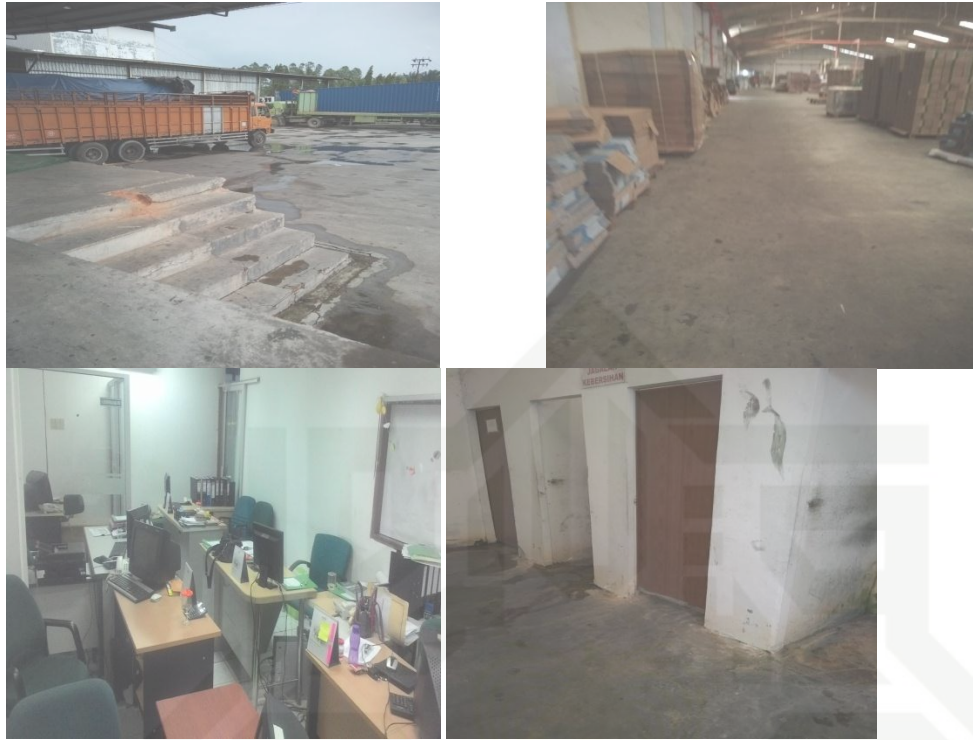
Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga memiliki arti keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. **Sedarmayanti (2011:24).**

**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.



**Gambar 1.1. Lingkungan Fisik CV. Lestari Insan Mandiri**

Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa terjadi fenomena lingkungan perusahaan CV lestari insan mandiri kota pekanbaru mengalami Kondisi lingkungan yang dapat dikatakan baik, di mana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri, mulai dari ruang personalia hingga ruang kelayakan pengujian bahan

Bangunan yang siap untuk diekspor ke berbagai kota di Indonesia, mungkin yang cukup mengusik adalah suara bising dari mesin-mesin gedor yang cukup mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan secara non fisik lingkungan kerja yang berupa hubungan rekan-rekan kerja yang kurang harmonis, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang kurang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kurang menyenangkan.

**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.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music dan tata ruang kantor yang nyaman, serta fasilitas-fasilitas pendukung lainnya. Pihak manajemen organisasi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi ditempat kerja untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa aman dan nyaman.

**Tabel 1.2 Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik CV. Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru Tahun 2013-2017.**

No.	Fasilitas	Jumlah	Kualitas	
			Baik	Kurang Baik
1.	Sterillizer	6		v
2.	Elevator	-		v
3.	Hoasting Crane	3		v
4.	Digesting	4		v
5.	Pressing	4		v
6.	Boiler	3	v	
7.	Vibrating Screen	4	v	
8.	Crude OilTank	1	v	
9.	Meja/Kursi	18	v	
10.	Komputer PC	13	v	
11.	AC	4		v
12.	Printer	9	v	
13.	Limbah	1		v
14.	Lampu	9		v
15.	Mushola	-		v



#### 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.

(Sedarmayanti, 2009:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Permasalahan lingkungan non fisik yang ada di CV. Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru berdasarkan narasumber yang di wawancara (direktur) pada tanggal 21 februari 2018 pukul 10.23 yaitu kurang dekatnya hubungan sesama karyawan dan pimpinan. Yang mana kurang dekatnya hubungan tersebut dapat menimbulkan rasa kurangnya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada awalnya diharapkan pemimpin.

Berikut Hasil Data Wawancara Bersama Bapak Hartono Selaku Direktur CV Lestari Insan Mandiri, Membahas Tentang Problem Lingkungan Kerja Non Fisik Pada CV Lestari Insan Mandiri Yang Dapat Saya Uraikan:

“Menurut bapak Hartono: Lingkungan kerja CV Lestari Insan Mandiri memiliki problem, salah satunya adalah lingkungan kerja yg kurang memadai seperti: Ac terkadang nyala terkadang tidak, bangku berserakan dimana-mana dll nya, dan salah satu masalah yg terjadi di CV ini menurut bapak itu adalah: hubungan sesama karyawan pun kurang terjalin harmonis, mungkin dikarenakan perbedaan usia ataupun pebedaan jabatan, namun sama sekali tidak ada dikarenakan perbedaan gaji, dikarenakan pada waktu hari H semua karyawan selaras menerima gaji semua, dan yang paling mencolok itu adalah masalah dimana atasan dan bawahan itu, contohnya pimpinan dan karyawan bapak itu.

**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.

Sering terjadi argument tentang masalah produksi yang terkadang tidak selesai tepat pada waktu yang perusahaan targetkan kepada karyawan, pimpinan (bapak hartono) sudah memberikan tenggang waktu target penyelesaian, dan kemudian ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, 1 hari ada 2 sampai 3 karyawan yang terlambat.” **(Hartono, Direktur CV Lestari Insan Mandiri),2018,**

Faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan menurut **Hasibuan (2012:6)** adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma Sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 data waktu kedisiplinan karyawan CV Lestari Insan Mandiri

**Tabel 1.2. : Kedisiplinan Waktu Karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru Tahun 2013-2017.**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Terlambat Masuk	Cepat pulang	Persentase (%)
2013	57	316	260	9%	10%	82,2%
2014	58	316	255	10%	8%	80,6%
2015	72	316	263	12%	11%	83,2%
2016	102	316	265	12%	13%	83,9%
2017	106	316	270	11%	10%	85,4%

Sumber : CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru, 2018.

Dari tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah absensi dari tahun 2013-2017 mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Persentase absensi yang meningkat dari tahun ke tahun, yaitu di tahun 2014 sebesar 80,6% meningkat menjadi 83,2%, di tahun 2015, di tahun 2016 sebesar 83,9% meningkat menjadi 85,4% pada tahun 2017. Semakin bertambah jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ini berarti menunjukkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam melakukan absensi oleh perusahaan tersebut dan ini dapat mengganggu kegiatan perusahaan.

Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri”.**



#### 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.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Kota Pekanbaru ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri.

**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.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Cv Lestari Insan Mandiri untuk mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia.

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.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

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

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

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

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

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

#### **BAB III : METOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, polulasi dan sampel serta analisis data.

**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 IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Cv Lestari Insan Mandiri.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data sekaligus saran sebagai masukan kepada perusahaan.