

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

Perkembangan sector pertanian merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dimana perkembangan pertanian memiliki makna sektoral dalam meletakkan dasar yang kokoh bagi perekonomian bangsa. Untuk mempertahankan serta meningkatkan perkembangan sector pertanian tentunya tidak terlepas dari peranan perkembangan subsector perkebunan. Salah satu komoditi perkebunan terpenting dalam perekonomian Indonesia adalah kelapa sawit. Sebagai produk utama perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas strategis sebagai penghasil devisa utama negara dari sektor non migas. Usaha peningkatan produksi perkebunan kelapa sawit di arahkan agar benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil devisa, meningkatkan kesempatan kerja dan peningkatan pendapatan serta taraf hidup petani (dalam jurnal skripsi Nainggolan dkk, 2012:35-42).

Kepuasan karyawan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran untuk bekerja sama disemua lapisan agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Kepuasan karyawan ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau pimpinan perusahaan mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut dan memberikan umpan balik yang mendorong semangat kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan 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.

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan, antara nilai yang seharusnya dengan kenyataan yang diterimanya. Harapan karyawan adalah mencakup jaminan kerja, kondisi kerja yang baik, teman sejawat yang cocok, jam kerja yang masuk akal, kerja yang berarti pengakuan, peluang untuk maju, kebebasan, dan pimpinan yang mampu ((Handoko, 2000:194), (Dalam jurnal tesis Naibaho, 2005:13)).

“Turunnya semangat dan gairah kerja adalah disebabkan oleh adanya perasaan tidak puas dalam bekerja dan bila ini terjadi maka akan menurunkan produktivitas. Demikian sebaliknya bila seseorang bekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi peningkatan produktivitas (Tohardi, 2002:429).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yakni produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi, (2002:132), menyatakan : ”Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yakni produktivitas kerja.”

“Bila karyawan tidak puas kepada perusahaan dan memandang kompensasi mereka tidak memadai, mereka tidak keluar dari organisasi tersebut, akan menurunkan produktivitas, ((Handoko, 2000:155-156,(dalam jurnal tesis Naibaho, 2005:14)).

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.

Sistem kompensasi atau imbalan yang baik harus melihat kepentingan dari dua pihak, yaitu pihak organisasi atau perusahaan dan pihak karyawan, satusama lain tidak ada yang dirugikan. Walaupun para pegawai tidak meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain, yang sangat mungkin terjadi ialah timbulnya berbagai masalah yang bersifat psikologis, teknis dan administrative. Pelaksanaan pemberian imbalan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan ((Handoko, 2000:156) dalam jurnal tesis Naibaho, 2005:11-12).

Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Sulistiani, 2003:206). Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bias kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar

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 dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya (dalam jurnal skripsi Afriyani, 2016:2).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya yang berdampak pada semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kewajaran kompensasi dapat diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya kompensasi diberikan dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan melalui pekerjaan dari mana mereka memperoleh penghasilan.

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya, hal tersebut dapat kita lihat dari perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada di daerah yang ada di wilayah Indonesia ini. Salah satunya adalah Provinsi Riau sendiri yang bias diandalkan salah satunya adalah pada bidang perindustrian yakni pada sector perkebunan. Perkebunan yang banyak dikembangkan diprovinsi Riau adalah perkebunan kelapa sawit, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Provinsi Riau adalah PT. Perkebunan Nusantara V disingkat PTPN V (Persero) merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Perkebunan kelapa sawit di Lubuk Dalam terdiri dari perkebunan rakyat dan perkebunan milik pemerintah. Salah satu perkebunan kelapa sawit milik pemerintah adalah PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Unit kebun kelapa sawit yang berada di kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak Provinsi 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.

PTPN V unit kebun kelapa sawit yang merupakan perusahaan berskala nasional, sehingga dalam memproduksi hasil perkebunannya, tidak hanya menggunakan banyak sarana produksi, seperti pupuk, pestisida, tenaga kerja dan lainnya, tetapi sudah memiliki manajemen yang mengatur sistem produksi kelapa sawit, termasuk juga dalam hal penggunaan tenaga kerja. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan.

Jumlah tenaga kerja karyawan bagian pemanen mencapai 138 orang sebagai karyawan tetap. Kepuasan kerja dan kompensasi mempengaruhi efisiensi dan efektifitas serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran diri untuk bekerjasama disemua lapisan agar terciptanya suasana kerja yang kondusif. Kepuasan kerja karyawan pemanen di sini berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau pimpinan perusahaan mengelola dan mendayagunakan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut dan memberikan umpan balik yang dapat mendorong semangat kerjanya.

Karyawan merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kompensasi dan kepuasan kerja para karyawannya. Menjaga semangat kerja karyawan itu sangatlah penting karena menjadi motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai semangat yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaannya.

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.

Kepuasan kerja yang ditemukandari pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V di Lubuk Dalam adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Data Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	J
1.	Saya bias mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.	-	-	7	12	1	20
2.	Saya sepakat untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama.	-	-	8	3	9	20
3.	Saya merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan	-	-	8	7	5	20
4.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan.	-	-	5	7	8	20
5.	Saya merasa puas dengan kedisiplinan yang dilaksanakan dalam perusahaan	-	-	9	4	7	20
Total		0	0	37	33	30	100
Persentase %		0%	0%	37%	33%	30%	100%

Sumber : Data Olahan, (Karyawan PTPN V Lubuk Dalam) 2018

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan, didapati bahwa persentase yang menyatakan STS (Sangat Tidak Setuju) ada 0%, sedangkan yang menyatakan TS (Tidak Setuju) sebanyak 0%, begitu juga dengan pernyataan N (Netral) ada sebanyak 37%, pernyataan yang menyatakan S (Setuju) ada 33% dan pernyataan yang menyatakan SS (Sangat Setuju) ada sebanyak 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan cukup besar, walaupun diketahui bahwa masih banyaknya karyawan yang menjawab N (Netral) terhadap pernyataan yang telah diajukan yaitu sebanyak

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

37%.Di dalam suatu perusahaan para pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi bila terdapat perasaan menyenangkan akan tugasnya yang akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berprestasi dan juga gaji/upah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya dibagian pemanen.

Dari hasil survey diatas dapat ditarik permasalahan bahwa kepuasan kerja yang terjadi di PTPN V kecamatan lubuk dalam cukup baik. Namun terlihat masih banyak karyawan yang menjawab netral dibandingkan dengan setuju. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang kurang peduli dengan pekerjaannya dan masih belum cukup untuk mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya. Sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja atau produktivitas kerja karyawan tersebut.

Untuk mencapai produktivitas karyawan pemanen yang tinggi, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya yang berdampak pada semangat kerja dan disiplin kerja karyawan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas produktivitas karyawan. Seperti pada tabel perkembangan kompensasi berikut :

Tabel 1.2 :Daftar Kompensasi PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam

No	Jenis kompensasi	Tahun			
		2014	2015	2016	2017
1	Gaji pokok				
	IA	1.334.879	1.508.589	1.650.428	1.794.981
	IB	1.422.673	1.578.948	1.723.430	1.874.401
2	Tunjangan tetap				
	IA	444.960	502.863	550.142	598.328
	IB	474.224	529.316	538.769	624.800

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam, 2017

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.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jenis kompensasi karyawan pemanen dibagi menjadi dua bagianyaitu gaji pokok dan tunjangan tetap. Dilihat dari table diatas bahwa kompensasi karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan karena hal tersebut sudah menjadi ketentuan dari perusahaan.

Variabel kompensasi berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas merupakan salah satu variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang semakin naik diharapkan karyawan lebih memperhatikan terjadinya peningkatan produktivitas kerjanya. mengingat kebutuhan pokok yang semakin lama semakin tinggi, besaran gaji yang ditetapkan oleh perusahaandirasa sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Terkait dengan pencapaian produktivitas karyawan yang fluktuatif, maka manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawannya.

Target dan realisasi TBS selama 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3 :Data Rencana Dan Realisasi Produksi TBS Tahun 2013 S/D 2017 Kebun Lubuk Dalam

Tahun	Jumlah karyawan	Rencana (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Produktivitas Kerja Karyawan (Kg/orang)	Presentase (%)
2013	138	46.548.000	51.495.430	373,15/orang	110,6%
2014	138	42.439.000	47.002.000	340,59/orang	110,7%
2015	138	52.370.000	57.677.940	417,95/orang	110,13%
2016	138	54.230.000	56.328.410	408,17/orang	103,9%
2017	138	68.990.000	77.969.430	564,99/orang	113%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam, 2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target dan realisasi TBS selama 5 tahun terakhir ini mengalami fluktuatif. Pada tahun 2013 rata-rata karyawan

menghasilkan produktivitas 373,15/kg. Target yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 46.548.000 dan yang terealisasi sebesar 51.495.430. Pada tahun 2014 menjadi 110,7%, dan pada tahun 2015 perusahaan menaikkan target produksinya dan yang terealisasi sebesar 57.677.940. Ini berarti target yang terealisasi mengalami kenaikan. Pada tahun 2015 karyawan pemanen merealisasikan target yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 52.370.000 dan yang terealisasi sebesar 57.677.940, hal ini mengalami kembali kenaikan realisasi. Selanjutnya pada tahun 2016, realisasi produksi mengalami peningkatan menjadi 103,9%. Dan pada tahun 2017 perusahaan menaikkan target produksinya menjadi 68.990.000 dan yang terealisasi mencapai 77.969.430, hal ini berarti target produksi mengalami peningkatan yang sangat drastis menjadi 113%.

Dari 5 tahun terakhir, produktivitas karyawan bagian pemanen mengalami kenaikan dalam tercapainya target produksinya. Karyawan bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka yaitu merealisasikan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Gaji merupakan salah satu faktor penentu dalam menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi, sehingga menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang tidak bekerja dengan baik akan bisa menghambat meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya tidak tercapainya kesejahteraan antara karyawan maupun atasan dengan produktivitasnya yang rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Dengan demikian, kepuasan dalam diri karyawan sangat penting karena dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek penting yang menjadi perhatian utama sebagian besar perusahaan. Terciptanya produktivitas karyawan yang tinggi juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji pokok dan tunjangan tetap.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam Kabupaten Siak”**.

1.2 Rumusan Masalah

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.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka adapun perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian penulis sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas Kerja karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam
2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas Kerja karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam
3. Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas Kerja karyawan bagian pemanen di PT. Perkebunan Nusantara V Di Lubuk Dalam.

1.4 Manfaat Penelitian

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.

Dari uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, juga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan ataupun informasi dalam penelitian lebih lanjut maupun dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.
2. Secara umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan khususnya dalam pengembangan produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi tertentu.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

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.

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan pengumpulan data serta analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Hasil dan pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas organisasi.

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 V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas analisis data dan pengembangan SDM dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Penutup merupakan bagian terakhir penulisan skripsi, bagian ini merupakan kesimpulan dan saran sebagai masukan kepada perusahaan.