

#### 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 merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan didalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian didalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu.

## 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.

Penelitian dilaksanakan di PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru yang bergerak di bidang developer, dan properti yang sedang berkembang pesat ke beberapa daerah di Riau. Dalam penelitian ini memfokuskan permasalahan pengalaman kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja karyawan pada bagian kantor (*office*) pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Untuk menilai kinerja karyawan, PT Cahaya Meranti Internasional menetapkan beberapa karakter penilaian seperti dibawah ini :

**Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Karyawan PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 2017**

No	Kriteria	Indikator	Penilaian
1	Sasaran Kerja	Dinilai berdasarkan rencana sasaran kinerja awal tahun yang telah ditetapkan.	1 = <40% pencapaian 2 = 40% - 60% 3 = >60% - 90% 4 = >90% - 110% 5 = > 110%
2	Personel	1. Kedisiplinan 2. Ketelitian 3. Kerja sama dalam team 4. Pengetahuan dan keahlian	30% Penilaian
3	Managerial	1. Leadership 2. Kemampuan dalam pengambilan keputusan 3. Solusi oriented	20% Penilaian

Sumber PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 2018

Dari tabel 1.1 diatas, menjelaskan bagaiman PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru didalam memberikan penilaian kinerja karyawannya berdasarkan beberapa kriteria seperti sasaran kerja, personel dan managerial. Dari segi sasaran kerja yang memiliki kontribusi penilaian 50% dimana indikator yang dinilai adalah berdasarkan rencana kerja yang dibuat diawal tahun sampai 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.

akhir tahun dengan tingkat pencapaian yang maksimal. Sementara dari segi personel dengan bobot nilai 30% dimana indikator penilaian berdasarkan kedisiplinan, ketelitian, kerja sama dan pengetahuan serta keahlian. Sedangkan dari kemampuan managerial dengan nilai kontribusi sebesar 20% dimana penilaian dilakukan berdasarkan jiwa kepemimpinan, kemampuan didalam mengambil keputusan dan memberikan solusi didalam penyelesaian masalah.

**Tabel 1.2 Rentang Skor Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 2017**

No	Score	Penilaian
1	0 > 440	<i>Outstanding</i>
2	340 s.d 439	<i>Very Good</i>
3	240 s.d 339	<i>Good</i>
4	140 s.d 239	<i>Reasonable</i>
5	139 & Ke-Bawah	<i>Unsatisfactory</i>

Sumber PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 2017

Didalam melihat kinerja karyawan nya PT Cahaya Meranti Pekanbaru melaksanakan penilaian dari kinerja karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian dilakukan oleh pimpinan yang dilakukan setiap menjelang akhir tahun untuk melihat sejauh apa karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Tabel berikut adalah gambaran penilaian kinerja berdasarkan yang ditetapkan oleh PT Cahaya Meranti Pekanbaru :

**Tebal 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru Tahun 2017**

No	Kriteria Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	<i>Outstanding</i>	1	1,5
2	<i>Very Good</i>	9	13,8
3	<i>Good</i>	47	72,3
4	<i>Reasonable</i>	8	12,3
5	<i>Unsatisfactory</i>	0	0
	<i>Total</i>	65	100%

Sumber PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 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.

Tabel 1.3 adalah gambaran kinerja karyawan berdasarkan formulir penilaian yang dilaksanakan oleh kepala HRD pada PT Cahaya Meranti Internasional dimana karyawan dengan katagori Outstanding sebesar 1,5%, karyawan dengan katagori Very Good sebesar 13,8%. Karyawan dengan katagori Good sebesar 72,3%. Karyawan dengan katagori Reasonable sebesar 12,3% dan karyawan dengan katagori Unsatisfactory sebesar 0%

Penilaian kinerja pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru berdasarkan beberapa faktor penilaian seperti moral dan etika karyawan, keahlian dalam bidang ilmu, penggunaan teknologi, komunikasi antara karyawan dan pimpinan, kerja sama didalam melaksanakan pekerjaan, pengembangan diri karyawan serta tingkat absensi karyawan.

Menurut Juhariyah sebagai staff HRD pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru mengenai penilaian kerja karyawan, dimana beliau mengatakan :

*“Pada saat penilaian kinerja, biasanya pimpinan secara langsung terjun kedalam lingkungan kerja dengan membawa form penilaain kerja dan secara langsung melakukan penilaian. Selain itu, pimpinan juga melihat dokumen-dokumen karyawan seperti laporan absen karyawan”*

Dari hasil penilaian kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih dalam katagori cukup didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Dengan kata lain, karyawan pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru pada bagian kantor dari mulai tahun 2012 sampai dengan tahun 2017 :

**Tabel 1.4 Data Jumlah Karyawan Pada PT Cahaya Meranti Pekanbaru Dari Tahun 2012-2017**

No	Tahun	Karyawan Tetap	Persentase Peningkatan Karyawan (%)
1	2013	75	2,6
2	2014	74	1,3
3	2015	86	16,2
4	2016	75	12,8
5	2017	65	13,3

*Sumber PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 2018*

Berdasarkan tabel 1.4 dimana jumlah karyawan pada tahun 2013 sebanyak 75 orang. Dan di tahun 2014 jumlah karyawan menurun menjadi 74 orang karyawan. Tahun 2015 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 86 orang, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2016 dan tahun 2017, Masing- masing menjadi 75 dan 65 orang karyawan pada akhir tahun 2017. Penurunan jumlah karyawan ini disebabkan karena faktor pengalaman yang dimiliki karyawan belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat seseorang karyawan merasa tertekan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pengalaman menjadi faktor yang sangat penting bagi seseorang didalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan, lingkungan kerja yang kurang nyaman memiliki dampak negatif yang akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Juhariyah sebagai staff HRD pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru mengenai jumlah karyawan pada tahun 2017, dimana beliau mengatakan :

#### 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.

*“Ditahun 2017 jumlah karyawan tetap mengalami penurunan, karena karyawan banyak yang keluar dan mencari pekerjaan baru. Maka keputusan perusahaan melakukan perekrutan ditujukan untuk mengisi kekosongan divisi yang ditinggal karyawan lama.*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dijelaskan bahwa PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru pada tahun 2017 melakukan perekrutan yang ditujukan untuk mengisi beberapa posisi yang kosong. Untuk itu PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru membutuhkan karyawan-karyawan baru yang handal, terutama karyawan-karyawan yang telah memiliki pengalaman meskipun karyawan baru juga masih dalam status training. Dalam melakukan perekrutan, PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru melakukan kombinasi dengan merekrut tenaga berpengalaman yang telah bekerja lebih dari satu tahun dibidang yang sama dan para tenaga-tenaga kerja yang baru lulus pendidikan sehingga belum memiliki pengalaman agar terciptanya keseimbangan didalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan adanya karyawan yang memiliki pengalaman, diharapkan dapat menjadi contoh bagi karyawan-karyawan baru terutama yang baru menyelesaikan pendidikan dan belum pernah bekerja sehingga tidak memiliki kemampuan serta pengetahuan mengenai pekerjaan. Untuk itu PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru merekrut beberapa karyawan berpengalaman.

Berikut adalah rekapan masa kerja karyawan di PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru :

**Tabel 1.5 Masa Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru Tahun 2017**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 Tahun	8	12,3
2	2 – 3 Tahun	16	24,6
3	4 – 5 Tahun	26	40
4	>5 Tahun	15	23,1
	Total	65	100

Sumber : PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru 2017

Berdasarkan tabel 1.5 dimana mayoritas karyawan pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru didominasi dengan karyawan dengan masa kerja 4-5 tahun dengan persentase 40%. Sementara karyawan yang bekerja selama 2 – 3 tahun sebesar 24,6% lebih tinggi dari kariawan yang berkerja selama 5 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan karyawan bagian office pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru belum cukup memiliki pengalaman kerja yang bagus, atau masih minimnya pengalaman kerja yang di dapatkan karyawan untuk memajukan perusahaan karena mayoritas karyawannya belum bekerja lama sehingga pengalaman yang dimiliki belum baik.

Selain masalah pengalaman kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut adalah gambaran fasilitas ruangan yang disediakan PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru :

- 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 1.6 Data Ruangan Pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru Tahun 2017**

No	Nama Ruangan	Jumlah Ruangan	Fasilitas	Kondisi
1	Ruang Pimpinan	1	Komputer, meja, kursi, lemari, Tv, pengunjung, AC.	Baik
2	Ruang Manager	1	Komputer, meja, kursi, lemari, AC.	Baik
3	Ruangan HRD	1	Komputer meja, kursi, lemari, AC	Cukup
4	Ruang Staff	1	Komputer, meja, kursi, kipas, printer	Cukup
5	Ruangan Konferensi	1	Meja, kursi, infokus,AC, kipas	Baik
6	Toilet	2	Wastafel, cermin, kloset, air, penampung air.	Cukup Baik
7	Dapur	1	Kompor, piring, gelas, sendok, despenser	Baik
8	OB	1	Sapu, pel, hand brush, hand glove, dan alat-alat bersih lainnya.	Baik
9	Gudang	1		Baik
10	Pos Security	1	Kursi, meja, despenser, kipas	Cukup

Sumber: PT. Cahaya Meranti Internasional 2018

Didalam meningkatkan kinerja seseorang karyawan, selain faktor pengalaman yang dimiliki, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja pada PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru dari segi bangunan adalah ruko 4 (empat) pintu dengan 2 lantai. Mengenai permasalahan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik untuk staff karyawan serta pos security dalam kondisi yang cukup, dimana keadaan ruangan staff yang penuh dengan lemari dan meja yang tidak tertata dengan baik membuat kondisi ruangan menjadi sempit sehingga karyawan tidak leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu terbatasnya ruang gerak, keterbatasan fasilitas pendukung juga menyebabkan kondisi ruangan menjadi

**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.

panas karena diruangan hanya terdapat kipas angin. Dari fasilitas pendukung pekerjaan, jumlah printer yang terdapat di dalam perusahaan belum mencukupi sehingga menyulitkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, terutama diruangan HRD tidak terdapatnya printer sebagai fasilitas pendukung pekerjaan, maka tentunya dengan hal itu menyebabkan terkendalanya karyawan dalam menjalankan pekerjaan secara optimal.

Dari segi kondisi bangunan yang hanya menggunakan ruko 4 pintu dengan 2 lantai hanya menyediakan toilet dengan jumlah terbatas untuk karyawan pada setiap bangunan sehingga membuat karyawan kurang nyaman pada saat menggunakan toilet. Untuk pos security, PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru tidak menyediakan bangunan secara permanen dan hanya menyediakan fasilitas kursi, meja serta dispenser. Sementara dari segi non fisik, hubungan kerja yang terbentuk sudah cukup baik antara bawahan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja.

Melihat gambaran lingkungan kerja yang telah dipaparkan, menjelaskan bahwa PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru belum secara maksimal memberikan perhatian kepada karyawannya, terutama pada permasalahan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan. Untuk itu, sebaiknya PT Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru lebih memperhatikan kembali penyediaan lingkungan kerja bagi 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 mengummumkan 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 uraian-uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan dengan judul : **“Pengaruh Pengalaman,dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Pada PT. Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian office pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian office pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?
3. Apakah pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian office pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian office pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

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.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian office pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian office pada PT.Cahaya Meranti Internasional Pekanbaru.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT.Cahaya Meranti Internasional adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

2. Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin, pengalaman dan lingkungan 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.

## 1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latarbelakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Memaparkan dan menjelaskan tentang teori- teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia, kinerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja karyawan, keterkaitan antara variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variable yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.

**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 VI PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang di peroleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang di berikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

