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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Salah satunya perusahaan harus menjamin kepuasan karyawannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku. Pada era globalisasi yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Hal tersebut tentu berdampak pada pengelolaan yang lebih baik, agar perusahaan yang dijalankan dapat lebih maju dan berkembang. Terkait hal tersebut sumber daya manusia adalah unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Akan tetapi, semuanya tergantung pada perusahaan, bagaimana

cara perusahaan bisa mengelolanya. Untuk menjalankan semua itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Dengan demikian, manajemen merupakan pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Pengawasan dan kondisi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan **(Fred Luthans, 2006 : 105).** Perusahaan harus melakukan pengawasan dalam segala aktifitas perusahaan. Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana atasan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum dimanefestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

Sumber daya manusia jika dikelola dengan pengawasan yang benar maka akan terbentuk kondisi kerja yang memadai. Terkait hal tersebut, kondisi kerja karyawan merupakan gambaran yang menunjukkan baik atau tidaknya keadaan di mana karyawan melakukan kegiatan setiap harinya.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kondisi kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaannya. Bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, fasilitas yang tidak menunjang, ada masalah pribadi, atau bahkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini dapat menimbulkan pikiran karyawan untuk bekerja di perusahaan lain. Kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus mampu meningkatkan pengawasan dan kondisi kerja agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif Perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru. Pada penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan dan memiliki komoditi usaha yaitu kelapa sawit, karet, dan kakao.

Berikut ini merupakan tabel absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.1: Data Absensi Karyawan Pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan			
		Izin	Sakit	Cuti	Alfa
2011	520	18	14	14	7
2012	439	10	20	26	10
2013	430	11	17	16	11
2014	419	19	21	27	11
2015	409	15	20	15	15
Jumlah		**72**	**92**	**98**	**54**

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru, 2015.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menyatakan bahwa jumlah karyawan yang izin paling banyak yaitu pada tahun 2014, dengan keterangan izin 19 orang, sakit sebanyak 21 orang dan cuti sebanyak 27 orang. Dan dilihat juga bahwa jumlah karyawan yang alfa dari tahun 2011 sampai tahun 2015 mengalami peningkatan. Semakin bertambah jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ini berarti menunjukkan karyawannya tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dan ini dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Terkait hal ini juga dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini menjelaskan tentang *Labour Turn Over* (LTO) karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.2: Jumlah *Labour Turn Over* (LTO) Karyawan Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No.43 Pekanbaru Tahun 2011–2015

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		LTO (%)
	Masuk	Keluar	Jumlah Awal	Jumlah Akhir	
2011	3	0	517	520	0,58 %
2012	1	0	438	439	0,23 %
2013	1	4	433	430	0,69 %
2014	0	1	420	419	0,24 %
2015	0	2	411	409	0,49 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No.43 Pekanbaru, 2015

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa *Labour Turn Over* (LTO) karyawan adalah pada tahun 2011 sebesar 0,58 %. Pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 0,23 %, sedangkan pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 0,69 %. Pada tahun 2014 kembali mengalami penurunan sebesar 0,24 %, dan terakhir pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 0,49 %.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada jumlah karyawannya selalu mengalami penurunan setiap tahunnya dan *Labour Turn Over* (LTO) karyawan lebih banyak karyawan yang keluar daripada yang masuk. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya yaitu pengawasan kerja yang kurang efektif dan kondisi kerja kerja yang kurang baik. Dilihat dari penelitian terdahulu terkait hal ini, bahwa hasil responden dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan. Hal ini disebabkan oleh adanya pengawasan yang kurang baik atau kurang efektif antara atasan dengan bawahannya. Dan dilihat

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dari kondisi kerja karyawan Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru, saat melakukan peninjauan secara langsung menunjukkan bahwa kondisi kantor ataupun ruangan di mana karyawan bekerja yang kurang nyaman. Banyak fasilitas perusahaan yang sudah rusak dan penataan dokumen-dokumen yang kurang rapi.

Dan tabel 1.3 berikut ini menjelaskan tentang inventaris PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru yaitu :

Tabel 1.3: Daftar Inventaris Pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru Tahun 2015

No.	Nama Inventaris	Jumlah	Satuan
1	Laptop merek Toshiba	200	Unit
2	Komputer merek Accer	13	Unit
3	Printer	13	Unit
4	Proyektor merek Sonny	1	Unit
5	Kursi	419	Buah
6	Meja	410	Buah
7	Lemari	13	Buah
8	AC	5	Unit
9	Kipas Angin	15	Unit
10	Televisi	2	Unit

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No.43 Pekanbaru, 2015

Terkait tabel 1.3 penulis juga melakukan survei dan hasilnya menunjukkan bahwa kondisi inventaris di atas banyak yang sudah rusak. Tetapi belum ada perhatian dari perusahaan untuk menggantinya. Salah satunya yaitu kurangnya kipas angin pada setiap ruangan. Hal ini bisa menggangu aktivitas karyawan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dalam pekerjaannya. Walaupun bekerja di dalam ruangan, tetapi alat pendingin tersebut sangat dibutuhkan. Agar karyawan bekerja secara optimal. Dan ada

salah satu ruangan yang memiliki ruang gerak yang sangat sempit yaitu ruangan bagian HRD. Di dalam ruangan tersebut terlihat bahwa terlalu banyak dokumen-dokumen yang tidak tersusun secara rapi. Hal ini bisa menggangu aktivitas karyawan dalam bekerja, karena kurangnya ruang untuk bergerak.

Dapat disimpulkan bahwa keadaan-keadaan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru. Sehingga bisa menyebabkkan karyawan untuk tidak mematuhi ketentuan jam kerja, karena kurangnya pengawasan dari atasan. Dalam perusahaan itu tidak semua karyawan benar-benar bisa bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Pengawasan disini merupakan sebuah kontrol yang dapat mengendalikan laju perusahaan dengan baik. Serta dilihat dari analisa di atas bahwa kondisi kerja yang ada di perusahaan tersebut tidak kondusif. Padahal itu sangat mendukung dalam bekerja. Tingkat ketidakpuasan karyawan juga dapat menyebabkan karyawan keluar-masuk dari perusahaan tersebut, karena tingkat kepuasannya rendah. Dengan kata lain, berarti perusahaan tidak memperhatikan apa yang seharusnya menjadi kewajiban yang semestinya diperhatikan.

Ketika perusahaan memperhatikan hal-hal di atas menjadi sebuah masalah yang harus diselesaikan, maka perusahaan telah mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, timbul ketertarikan penulis untuk meneliti masalah tersebut dalam penelitian ilmiah yang berjudul: **"Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru."**

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru?
3. Apakah pengawasan dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian saya ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.
b. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kondisi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian saya ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk menambah pengetahuan penulis, yang ada pada umumnya untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.
b. Sebagai bahan evaluasi dan informasi kepada pihak pabrik, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan.
c. Dapat dijadikan referensi bagi pihak lainnya dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4 Rencana Sistimatika Penulisan

Secara keseluruhan pembahasan disusun secara sistematik dengan penyajian sebanyak enam (VI) bab, yang merupakan suatu rangkaian pembahasan yang sistematik dan saling berkaitan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari lokasi penelitian dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini peneliti akan menganalisis dan menjelaskan hasil analisisnya serta adanya pembahasan terkait masalah penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No.43 Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Dalam Bab terakhir ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi perusahaan yang diteliti dan kepada peneliti selanjutnya.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau