

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 Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu untuk yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi yang ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Irsindo Pratama Duri. PT. Irsindo Pratama Duri merupakan salah satu cabang dari pada PT. Irsindo Pratama yang berkantor pusat di Gedung Graha Arsa lantai 2 dijalan Siaga Raya No. 31 Pasar Minggu, Jakarta Selatan, 12510. Karena banyaknya perusahaan migas di



Riau terutama di daerah Duri , maka PT. Irsindo Pratama membuka cabang di kota Duri yang didirikan pada tanggal 26 Januari 2000. PT. Irsindo Pratama Duri merupakan perusahaan jasa yang bergerak pada bidang inspeksi teknis peralatan dan instalasi migas dan juga bermitra pada PT. Chevron Pasific Indonesia (CPI) dan industri lainnya, yang memiliki komitmen untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan bidang keahlian karyawan dan meningkatkan jaminan mutu, profesionalisme untuk memuaskan *customer*.

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari (**Luthans, 2006:243**). Hal ini dapat dilihat dampaknya dari perilaku kerja seperti rajin, malas, produktif, dan lain-lain. Kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kepuasan dimana 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.

yang merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat sesuai keahlian karyawan tersebut. Menurut **Hasibuan (2014 : 203)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan, susasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut **Mangkunegara (2011:117)** Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan *labour turn over*, tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Salah satunya tingkat *labour turn over* dari tahun ke tahun yang dapat dilihat apabila *labour turn over* perusahaan tersebut mengalami penurunan maka kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi, namun apabila *labour turn over* mengalami peningkatan maka dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan belum dapat menjaga kepuasan kerja sumber daya manusianya yang mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak efektif dan efisien. Tingginya tingkat *labour turn over* akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang telah direkrut tersebut



telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Berikut ini adalah tingkat *labour turn over* pada PT. Irsindo Pratama Duri.

Tabel 1.1 Tingkat *Labour Turn Over Rate* Pada PT. Irsindo Pratama Duri Tahun 2012 – 2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir (Orang)	LTO (%)
		Masuk (Orang)	Keluar (Orang)		
2012	79	5	9	75	11,7
2013	75	6	12	69	16,7
2014	69	8	13	64	19,5
2015	64	10	15	59	24,4
2016	59	8	16	51	29,1

Sumber : PT. Irsindo Pratama Duri, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat *labour turn over* pada karyawan PT. Irsindo Pratama Duri cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini terlihat puncak dari tingginya tingkat *labour turn over* pada tahun 2016 yaitu sebesar 29,1 %. Tingginya keinginan karyawan yang keluar disebabkan karena kurangnya kesesuaian harapan karyawan salah satunya ialah tidak adanya kesesuaian antara pendidikan, keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan beban kerja yang mereka kerjakan kepada perusahaan tersebut sehingga karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut. Ini menjadi bukti bahwasannya pihak perusahaan PT. Irsindo Pratama Duri belum cukup berhasil dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2014:203) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan (*placement*) yang tepat sesuai dengan keahlian memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja 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.

Penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab, maka penempatan kerja sangat perlu dilakukan oleh suatu instansi untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja karyawan, karena dalam penempatan kerja perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik, dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan (**Ardana, 2012:84**). Dalam hal ini karyawan yang ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang ia miliki untuk diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan berdampak pada kinerja yang kurang optimal sehingga output yang dihasilkan tidak memuaskan. Maka dari itu penempatan harus didasarkan pada *job description dan job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip "*The right man on the right place*".

Pada saat ini PT. Irsindo Pratama Duri memiliki karyawan berjumlah 51 karyawan. Dengan sedikitnya jumlah karyawan yang dimiliki PT. Irsindo Pratama



Duri pada saat ini menjadi tantangan tersendiri khususnya pada manajemen perusahaan untuk terus mempertahankan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan observasi awal penulis pada PT. Irsindo Pratama Duri penempatan yang dilakukan dapat dilihat dari prestasi akademik. Prestasi akademik karyawan dapat diukur melalui tingkat pendidikan yang telah menyelesaikan pendidikannya pada suatu perguruan tinggi, memiliki hasil yang baik, dan memiliki prestasi yang nantinya akan menjadi nilai tambah bagi karyawan. Tetapi pada kenyataannya penempatan karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri tidak terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya. Hal ini terlihat pada posisi jabatan yang seharusnya diisi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1, justru diisi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Karyawan tersebut harus lebih memfokuskan tenaga beserta pikirannya untuk lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya karena posisi yang ia duduki sekarang akan memberikan dampak besar bagi kemajuan perusahaan dan karyawan lainnya. Hal ini berkaitan dengan penempatan karyawan pada perusahaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan (*skill*) dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang dapat dilihat pada data mengenai ketidaksesuaian penempatan jabatan yang ada pada PT. Irsindo Pratama Duri.

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.

Tabel 1.2 Data Penempatan Karyawan Berdasarkan Posisi Jabatan Karyawan Pada PT. Irsindo Pratama Duri Tahun 2016

No.	Posisi	Persyaratan yang dibutuhkan	Karyawan yang ditempatkan	Jumlah Karyawan (Orang)	Kesesuaian Persyaratan Penempatan
1.	Branch Manajer	S1 Teknik	S1 Teknik	1	Sesuai
2.	Site Manager	S1 Teknik	D3 Teknik	1	Tidak Sesuai
3.	HRD / GA	S1 Psikolog / S1 Ekonomi (Manajemen)	D3 Akuntansi	1	Tidak sesuai
4.	Finance Manager	S1 Ekonomi (Akuntansi)	D3 Administrasi	1	Tidak Sesuai
5.	Supervisor	S1 Teknik	D3 Teknik	1	Tidak Sesuai
6.	HES Officer	S1 Teknik Lingkungan atau K3	D3 Teknik	1	Tidak sesuai
			SMA	2	
7.	Administration	S1 Ekonomi	SMA/SMK	2	Tidak sesuai
8.	Accounting	S1 Ekonomi	SMA	1	Tidak sesuai
9.	Material Control	S1 Teknik	SMA	1	Tidak Sesuai
10.	Welding Inspector	S1 Teknik	D3 Teknik	1	Tidak sesuai
11.	Foreman	S1 Teknik	D3 Teknik	2	Tidak Sesuai
			SMA	2	
12.	Operator Welding	S1 Teknik	S1 Teknik	1	Sesuai
			D3 Teknik	5	Tidak Sesuai
			SMA/SMK	3	
13.	Pipe Fitter	S1 Teknik	S1 Teknik	2	Sesuai
			D3 Teknik	4	Tidak Sesuai
			SMA/SMK	6	
14.	Operator Crane	S1 Teknik	D3 Teknik	2	Tidak sesuai
15.	Technician	S1 Teknik	D3 Teknik	3	Tidak Sesuai
			SMA/SMK	7	
16.	Document Control	S1	D3	1	Tidak sesuai
Jumlah Karyawan				51	

Sumber : PT. Irsindo Pratama Duri, 2016

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 posisi atau jabatan terdiri dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan yang berbeda serta persyaratan pada setiap posisi atau jabatan berbeda-beda pula. Dari tabel di atas menginformasikan hanya 4 orang karyawan yang menduduki posisi atau jabatan yang sesuai dengan persyaratan posisi atau jabatan yang dibutuhkan, sementara sisanya berjumlah 47 orang karyawan tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang disebabkan karena minimnya pengetahuan karyawan. Akibat faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan yang rendah serta penempatan yang tidak sesuai semua ini jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, maka mereka tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan bekerja tanpa harus diperintah lagi karena mereka mengetahui yang harus dikerjakan. Terjadinya kesalahan penempatan karyawan disebabkan karena pihak perusahaan lebih mendahulukan seleksi karyawan berdasarkan kenalan keluarga.

Penyebab lain penempatan karyawan yang tidak tepat adalah beban kerja yang terasa sangat berat, waktu kerja yang sedikit, dan lain-lain (**Mangkunegara, 2011:157**). Karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan kemampuannya sehingga karyawan merasa memiliki beban kerja yang berat dikarenakan pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya sudah sesuai dengan posisi jabatan pekerjaannya. Menurut

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.

Hasibuan (2014 : 203) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan. Besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Beban kerja merupakan kesanggupan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Mustapha dan Ghee dalam Dhania (2010)** memberikan hasil, ada hubungan negatif signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Berdasarkan **Permendagri No. 12/2008**, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisa beban kerjanya dengan mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, waktu kerja, latar pendidikan pegawai, dan jenis pekerjaan. Menurut **Cohen dalam Priansa (2011:68)** bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses.

Melalui wawancara penulis dengan (**Billy Pratama : 40 tahun**) selaku HRD PT. Irsindo Pratama Duri, adapun bentuk-bentuk beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai. Ketidakpuasan dalam pekerjaan 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.

kondisi kerja juga dirasakan para karyawan, mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu yang tersedia sehingga pada saat hari libur karyawan tetap harus datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah di *deadline*. Hal ini mempengaruhi kelelahan fisik karyawan dikarenakan berkurangnya waktu istirahat karyawan. Sehingga akan menimbulkan efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Efek tersebut menimbulkan indikasi terhadap dampak psikologi yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang di tanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampun memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Kurangnya kesesuaian penempatan karyawan dengan beban kerja yang mereka kerjakan kepada perusahaan tersebut sehingga PT. Irsindo Pratama Duri belum cukup berhasil dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan dengan judul : **“Pengaruh**

Penempatan Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sajikan dalam latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?
3. Apakah penempatan karyawan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

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.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh penempatan karyawan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan masukan kepada pihak perusahaan dan bahan pemikiran objektif untuk menentukan kebijakan dalam rangka pengambilan keputusan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

3. Bagi Akademis

Sebagai literature kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh penempatan karyawan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini terdiri dari definisi, konsep, teori-teori, referensi yang bersumber dari : buku, review, jurnal, publikasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, kajian-kajian terdahulu, pandangan islam terhadap masalah penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi lokasi, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, pengujian terhadap Hipotesis dan analisa.

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 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 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan pada bab v, dan memeberikan saran sesuai dengan hasil analisis.

