

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

Pada dasarnya perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan didukung beberapa sumber daya yang diperlukan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia atau tenaga kerja karyawan pada perusahaan merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan.

Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antar komponen didalamnya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk

mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang dapat di tempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan juga di tentukan oleh bagaimana peran pemimpin dalam perusahaan. pimpinan harus memperhatikan karyawannya dalam bekerja dengan memberikan keterbukaan masalah yang sedang terjadi dan gagasan-gagasan yang perlu disampaikan, sehingga karyawan merasa diakui dan dihargai keberadaanya dalam perusahaan dimana ia bekerja. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal

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.

ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pimpinan nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) merupakan perusahaan BUMN perkebunan yang didirikan pada tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru dan memiliki unit-unit usaha yang tersebar di seluruh kabupaten yang ada di provinsi Riau. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu pabrik PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar bagian pengolahan.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar.

Berikut data jumlah karyawan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar.

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.

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar Bagian Pengolahan Pabrik Tahun 2012-2016.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
2012	72
2013	69
2014	66
2015	62
2016	58

Sumber : Lpmu (Laporan Peristiwa Masalah Umum) PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei Lindai Kabupaten Kampar, Riau, 2016

Dari tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai kabupaten kampar mengalami perubahan tiap tahunnya. Pada tahun 2012 jumlah karyawan sebesar 72 orang, pada tahun 2013 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 69 orang, pada tahun 2014 jumlah karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 66 orang, tahun 2015 jumlah karyawan sebesar 62 orang, dan pada tahun 2016 jumlah karyawan juga mengalami penurunan menjadi 58 orang karyawan.

Dalam 4 tahun terakhir, terjadi penurunan jumlah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar. Penurunan jumlah karyawan ini jika dibiarkan terus terjadi akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Dugaan sementara penulis, penurunan jumlah karyawan bisa disebabkan oleh semakin menurunnya tingkat kepuasan

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 dirasakan oleh karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah, dapat menjadi pemicu karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Adapun yang dapat dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan cara mengukur tingkat *Labour Turn Over* karyawan dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan Yang Masuk Dan Keluar Serta Tingkat Labour Turn Over Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	Rata-rata karyawan	LTO
		Masuk	Keluar			
2011	76	1	5	72	74	6,7%
2012	72	-	3	69	70,5	4,2%
2013	69	2	5	66	65,5	7,6%
2014	66	2	6	62	64	9,3%
2015	62	1	5	58	60	8,3%

Sumber: Lpmu (*Laporan Peristiwa Masalah Umum*) PT. Perkebunan Nusantara V (*Persero*) Kebun Sei Lindai Kabupaten Kampar, Riau, 2017.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa perputaran karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai kabupaten kampar berfluktuasi. Pada tahun 2011 tingkat LTO sebesar 6,7%, pada tahun 2012 tingkat LTO menurun menjadi 4,2%, pada tahun 2013 tingkat LTO meningkat menjadi 7,6%, pada tahun 2014 meningkat lagi menjadi 9,3%, kemudian pada tahun 2015 tingkat LTO mengalami penurunan menjadi 8,3%.

Adapun keluarnya karyawan disebabkan oleh permintaan karyawan sendiri karena tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap

pekerjaan tidak terpenuhi atau dirasakan. Selain itu, ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak perusahaan. Jika tingkat *Labour Turn Over* tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan senang bekerja diperusahaan tersebut. Dan sebaliknya juga tingkat *labour turn over* nya tinggi menandakan tingkat tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa perputaran karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai kabupaten kampar dari tahun ketahun mengalami penurunan jumlah karyawan, dengan kata lain tingkat *turnover* cukup tinggi. Jika tingkat *turnover* cukup tinggi bisa menjadi masalah bagi perusahaan, karena dengan adanya tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi tersebut tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan, seperti keluarnya seorang karyawan, perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tersebut agar tetap menjaga kestabilan perusahaan. Akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain diantaranya : waktu seorang karyawan beradaptasi, dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawan, maka hal ini merupakan masalah yang harus dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaiannya, agar tidak mengganggu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan judul : **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI 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.

KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI LINDAI KABUPATEN KAMPAR”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-Faktor apakah yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar
2. Faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar
3. Kebijakan apa yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar
2. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar

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.

3. Untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan PT Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan pertimbangan kepada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Lindai Kabupaten Kampar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Dapat menambah kemampuan penulis dalam menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan
3. Dapat dijadikan acuan sebagai informasi bagi penelitian lainnya

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan teratur maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan, diantaranya berupa 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.

analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampling, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis faktor-faktor kepuasan kerja dari hasil penelitian yang dilakukan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup. Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab terdahulu dan memberikan saran-saran, sumbangan pikiran, pertimbangan dalam bidang perusahaan.