

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

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa terlepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberikan keleluasan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pemain (pengusaha) untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisiensi dan efektif perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di era persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil yang terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi.

**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.

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 era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi di dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai tenaga kerja.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang memiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut **Robbins Dan Judge (2006)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu diantaranya ialah otonomi dan kebebasan, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, perasaan aman di lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, keberartian pekerjaan

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.

komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan kepemimpinan atau hubungan atasan dan bawahan, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, sama halnya dengan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik berupa material maupun non material. Artinya kebutuhan karyawan selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktivitas kerja maupun di luar kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, tentu karyawan akan berfikir dan mencari kerja di perusahaan lain yang memberikan kepuasan yang lebih.

Faktor Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan adanya lingkungan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan yang akan tinggi pula, absensi akan kecil dan tidak ada lagi alasan bagi karyawan untuk tidak hadir saat jam kerja.

Pada proses ini pemimpin mempunyai peran sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting

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.

adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi ini akan dibawa. Pemimpin di perusahaan mempunyai kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Selain itu, Seorang pemimpin dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua dimensi dalam sikap seorang pemimpin, yang pertama dimensi berpusat pada karyawan yaitu kepedulian terhadap karyawan, dan yang kedua dimensi member kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan.

Selain itu, kompensasi ialah hal yang diterima oleh karyawan. baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikan untuk organisasi. didalam perusahaan loyalitas dan integritas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang merasa puas terhadap pemimpinnya.

Namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban yang berat, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produksi.

PT. Perkebunan Nusantara V (persero) kebun Sei Galuhyang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit, dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan beban 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.

terhadap kepuasan kerja karyawan . Adapun jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tanjung Kabupaten Kampar saat ini sebanyak 379 orang.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh adalah lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada bagian lingkungan pabrik yang lembab dan bau menyengat akibat limbah pabrik. Serta ruangan yang gelap dan panas. Dan diruangan mesin-mesin pabrik banyak yang sudah rusak kemudian kurangnya pencahayaan yang normal, sehingga teknisi yang ingin memperbaiki terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya. Sedangkan lingkungan karyawan kantor yang rusak, seperti printer dan computer yang didiamkan rusak dan tidak diperbaiki. Semua itu membuat karyawan menjadi susah untuk menyelesaikan tugas dan bahkan menjadi kendala untuk mengerjakannya.

Kemudian kurangnya sosialisasi dari pimpinan kepada para karyawan dan tidak adanya ketegasan bagi karyawan yangselalu datang terlambat dan tidak hadir, berupa teguran secara langsung maupun peringatan secara tidak langsung dalam bentuk surat.

Penerimaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat tidak memuaskan karena, kompensasi yang diberikan mengalami naik turun pada setiap tahunnya tergantung dari hasil produksi yang dihasilkan.Serta tidak ada kejelasan dan kenaikan tentang pemberian uang lembur, kenaikan gaji yang dirasakan karyawan. Karena karyawan merasa jika kebutuhan hidup semakin tinggi dari pengeluaran untuk biaya hidup jug tinggidan tidak ada

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.

penghargaan/reward yang diberikan bagi karyawan yang rajin dan mengabdikan cukup lama pada perusahaan.

Padahal dari segi beban kerja yang diterima setiap tahunnya semakin berat. Oleh karena itu, banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, kemudian karyawan dituntut harus bekerja lebih keras agar dapat menciptakan produktivitas yang tinggi.

Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusia, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia yang dimilikinya, kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor antar lain mengetahui lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Dapat dilihat pada data dibawah ini :

Tabel 1.1: Perkembangan Jumlah Karyawan dan Tingkat Turnover Pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kebun Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
2012	429
2013	418
2014	406
2015	410
2016	379

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun ketahun karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Sei Galuh terus berkurang. Hal ini menunjukkan tingkat turnover karyawan PTPN V Sei Galuh mengalami penurunan jumlah karyawan , dengan kata lain tingkat turnover cukup tinggi, disebabkan adanya

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.

karyawan pensiun dan karyawan yang berhenti dari pekerjaan. dalam hal ini menjadikan perhatian yang sangat berarti bagi para perusahaan yang sedang memperjuangkan masa depan perlu adanya penyesuaian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari pemerintah. Bagi ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku usiapensiun untuk karyawan tetap dapat mencapai 55 tahun, karena perusahaan sadar pentingnya mempertahankan nasib perusahaan ke depan maka perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memberlakukan pensiun dini bagi para karyawan yang sudah memasuki usia pensiun.

Dalam hal ini, untuk mengetahui perkembangan jumlah dan komposisi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tanjung Kabupaten Kampar tahun 2016 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2: Jumlah Komposisi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kebun Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2016

DEVISI	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)
Manajer	1
Askep	1
Admi dan keuangan	30
Admi SDM/ umum	47
Keamanan	40
Teknik umum/dinas sipil	53
Afdeling I	55
Afdeling II	55
Afdeling III	43
Afdeling IV	28
Afdeling V	26
TOTAL	379

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar. 2016

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.

Efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk mewujudkan mengingat berbagai kondisi yang kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan dipasar kerja semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya ketidak mampuan mereka untuk keluar diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta kurang merasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Tabel 1.3: Jumlah Pemberian Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kebun Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2012-2016

No	Tahun	Jumlah karyawan	Gaji pokok (Rp)	Bonus (Rp / Tahun)
1	2012	429	2.030.000	3.365.000
2	2013	418	2.068.000	3.365.000
3	2014	406	2.059.000	3.365.000
4	2015	410	2.029.000	3.365.000
5	2016	379	2.014.000	3.365.000

Sumber: *PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar. 2016*

Dari tabel 1.3 dapat diketahui jumlah pemberian kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar. Dapat dijelaskan bahwa gaji pokok karyawan pelaksana golongan ID pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar. mengalami naik turun, hal ini disebabkan juga karena naik turunnya produksi yang dihasilkan. Ini menunjukkan bahwa ada penurunan gaji sehingga produktivitas pun ikut menurun. Mereka mendapat tambahan gaji dilihat

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.

seberapa banyak hasil produksi yang mereka peroleh, apabila karyawan hasil produksi lebih banyak maka mereka akan mendapatkan tambahan gaji, dan demikian sebaliknya apabila karyawan memperoleh hasil produksi lebih sedikit maka tambahan gaji akan sedikit pula, dan disini ada juga keluhan-keluhan dari karyawan mungkin disebabkan biaya hidup ditempat mereka tinggal, ini lah yang menandakan penurunan kerja karyawan.

Tabel 1.4: Ketentuan Rencana& Realisasi Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kebun Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah produksi (ton)	Persentase (%)
2012	429	30.44	14.09
2013	418	20.39	20.50
2014	406	16.76	24.22
2015	410	17.10	23.97
2016	379	12.97	29.22

Sumber: PTPN V (Persero) Kebun Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.2016

Dari tabel 1.4 dapat diketahui PTPN V (Persero) Kebun Sei Galuh Kec. Tapung Kab.Kampar.dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 429 menghasilkan 30.44 perton dengan pencapaian target produk 14.09% pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 418 menghasilkan 20.39 perton dengan pencapaian target produk 20.50% pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 406 menghasilkan 16.76 perton dengan pencapaian target produk 24.22% pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 410 menghasilkan 17.10 perton dengan pencapaian

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.

target produk 23.22% pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 379 menghasilkan 12.97 perton dengan pencapaian target produk 29.22%

PTPN V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang melayani kepentingan umum tidak lepas dari kegiatan mengolah kelapa sawit salah satu penghasilan dari masyarakat setempat. Berdasarkan pengamatan selama pra-survai dalam pengolahan kelapa sawit PT. PerkebunanNusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar belum dilaksanakan secar maksimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh menurun akibat tidak hadirnya karyawan tanpa alasan dan juga terlambat datang bekerja yang sudah menjadi hal yang biasa bagi sebagian karyawan PTPN V (Persero) Kebun Sei. Galuh .

Sedangkan peningkatan produktivitas menjadi tujuan utama disetiap organisasi. Bagi negara, produktivitas tinggi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karyawan menerima bayaran yang tinggi, dan laba perusahaan meningkat tanpa menyebabkan inflasi. Bagi masing-masing organisasi, peningkatan produktivitas menghasilkan struktur biaya yang lebih kompetitif dan penawaran harga yang lebih bersaing.



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.

Bedasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk proposal dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KEC. TAPUNG KAB.KAMPAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar?
2. Apakah Kepemimpinan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar?
4. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar?
5. Apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

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.

Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun dari penulis lakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada. Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar
- e. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan, sebagai berikut:

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.

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran menilai Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan sudah tepat atau belum.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusun proposal, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

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.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Penelitian ini dibuat sesuai dengan sistematika panduan karya ilmiah. Adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori pendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data secara analisis data. dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas, dan pertumbuhan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan .

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang bermanfaat.



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.