

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

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan yang manusiawi.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan harus memikirkan tingkat kinerja karyawan.

Disisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman

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.

perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian. (Tampubolon, 2008:27)

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja 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.

Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Kasmir, 2016:192).

Objek penelitian ini yaitu PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang di dirikan tahun 2004 sesuai dengan izin mendirikan bangunan PKS yang dikeluarkan oleh dinas pekerjaan umum tingkat II kampar No.640/IMB/PU/2007 dan mulai beroperasi sejak bulan April tahun 2008. PT. Karya Abadi Energi merupakan pabrik minyak kelapa sawit yang melakukan pengolahan TBS sebagai bahan baku untuk menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* sebagai hasil produksi. Untuk itu PT. Karya Abadi Energi sama seperti perusahaan lainnya yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung,

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.

pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut.

Dibawah ini merupakan tabel ketentuan latar belakang pendidikan karyawan PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Tabel 1.1: Latar Belakang Pendidikan Karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2011-2015

No.	Uraian	Tahun				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	SARJANA	13	11	11	15	16
2	Diploma	9	9	9	17	19
3	SMA	58	58	58	41	46
4	SMP	37	37	34	39	30
5	SD	6	7	9	4	5
Total Pertahun		122	121	118	116	116

Sumber: PT. Karya Abadi Energi, 2016

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar tersebut dimulai dari latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD) sampai dengan Sarjana (S1). Tetapi yang lebih dominan yang melatar belakangi pendidikan pada PT. Karya Abadi Energi adalah SMA. Pada umumnya latar belakang pendidikan bisa menjadi referensi bagi perusahaan dalam menilai pengalaman kerja seseorang. Hal ini juga sering menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan dari segi tingkat pendidikan.

Saat ini terlihat bahwa PT. Karya Abadi Energi mengalami *labour turnover* yang meningkat. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

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 Perkembangan Jumlah Karyawan dan tingkat *turnover* pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah karyawan awal	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan Akhir	LTO %
		Masuk	Keluar		
2011	123	1	2	122	1.6%
2012	122	2	3	121	2.4%
2013	121	1	3	118	2.5%
2014	118	2	4	116	3.4%
2015	116	3	3	116	2.6%

Sumber: PT. Karya Abadi Energi, 2016

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuk karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011 pada PT. Karya Abadi Energi menerima karyawan awal sebanyak 123 orang, menerima karyawan sebanyak 1 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 2 orang, sehingga terjadi tingkat *labour Turnover* (LTO) sebesar 1.6%. Pada tahun 2012 perusahaan menerima karyawan sebanyak 2 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan tingkat *labour turnover* (LTO) sebesar 2.4%. Pada tahun 2013 perusahaan menerima karyawan sebanyak 1 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 3 orang, sehingga tingkat *labour turnover* (LTO) sebesar 2.5%. Pada tahun 2014 perusahaan menerima karyawan sebanyak 2 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang sehingga tingkat *labour turnover* (LTO) mengalami peningkatan sebesar 3.4%. Sedangkan di tahun 2015 jumlah karyawan masuk 3 orang dan karyawan keluar sebanyak 3 orang, sehingga tingkat *labour turnover* (LTO) menjadi 2.6%.

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 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2016

Station	Tahun									
	2011		2012		2013		2014		2015	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Maintenance	80%	B	78%	C	79%	C	80%	B	70%	C
Listrik	79%	C	80%	B	82%	B	79%	C	73%	C
Sortasi	72%	C	75%	C	80%	B	82%	B	78%	C
Proses	84%	B	80%	B	74%	C	78%	C	80%	B
Laboratorium	85%	B	82%	B	77%	C	79%	C	80%	B
Admin SDM/Umum	82%	B	79%	C	78%	C	82%	B	85%	B

Sumber: PT. Karya Abadi Energi, 2016

Keterangan:

Sangat baik (A) diberi skor: 90-100%

Baik (B) diberi skor: 80-89%

Cukup (C) diberi skor: 70-79%

Kurang (D) diberi skor: 60-69%

Dari tabel 1.3 diatas terlihat bahwa penilaian kinerja pada *station maintenance* tahun 2011 yaitu 80%, selama tahun 2012 turun menjadi 78% dan tahun 2013 dan 2014 naik masing-masing menjadi 79% dan 80% dan tahun 2015 terjadi lagi penurunan kinerja menjadi 70%. Pada *station listrik* tahun 2011 yaitu 79%, selama tahun 2012 dan 2013 naik masing-masing menjadi 80% dan 82%, tahun 2014 turun menjadi 79% dan tahun 2015 terjadi lagi penurunan kinerja menjadi 73%. Pada *station sortasi* tahun 2011 yaitu 72%, di tahun 2012 naik menjadi 75%, ditahun 2013 dan 2014 kembali naik masing-masing menjadi 80% dan 82%, dan ditahun 2015 turun menjadi 78%.

Pada *station proses* tahun 2011 yaitu 84%, tahun 2012 turun menjadi 80% dan di tahun 2013 mengalami penurunan menjadi 74%, sedangkan di tahun 2014 dan 2015 terjadi kenaikan penilaian kinerja yaitu 78% dan 80%. Pada *station laboratorium* tahun 2011 yaitu 85%, di tahun 2012 turun menjadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

82%, di tahun 2013 mengalami penurunan menjadi 77%, dan di tahun 2014 dan 2015 penilaian kinerja meningkat menjadi 79% dan 80%. Pada bagian Admin SDM/umum tahun 2011 yaitu 80%, selama tahun 2012 dan 2013 menurun menjadi 79% dan 78%, dan ditahun 2014 dan 2015 penilaian kinerja meningkat menjadi 82% dan 85%.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan, yang menjadi dasar bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga mereka bekerja tidak dengan maksimal, adanya keributan sesama karyawan yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan kerja dan pekerjaan yang mereka selesaikan tidak diberi umpan balik oleh atasan sehingga mereka tidak mengetahui titik kesalahan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan.

Sedangkan yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja di PT. Karya Abadi Energi, mempengaruhi kinerja mereka adalah sistem penerangan yang kurang baik, udara yang lembab karena kurangnya ventilasi, suara bising karena berhadapan langsung dengan mesin pengolahan TBS, lantai yang licin karena genangan air yang disebabkan oleh atap yang bocor.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang hendak dikaji pada penelitian ini adalah:

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. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?
3. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Karya Abadi Energi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

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.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian pada PT. Karya Abadi Energi adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. 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.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan proposal, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini dibuat sesuai dengan sistematika panduan karya ilmiah. Adapun sistematika penulisan skripsi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktifitas, dan pertumbuhan perusahaan serta struktur organisasi 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 menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.