

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

Manajemen memegang peranan penting dalam segala kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi. Manajemen yang baik merupakan salah satu syarat mutlak untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi pada dasarnya merupakan suatu wadah dimana orang-orang berkumpul dan bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lainnya seperti mesin, modal, material dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap

## 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.

pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, dan lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya. PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang peternakan. Dimana setiap karyawan di perusahaan memiliki pekerjaan yang berbeda-beda, untuk mengetahui keadaan lebih jelas maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Keadaan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2016**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Manajer	1
2	Supervisor	4
3	Staff	10
4	Operator	38
5	Security	7
6	Driver	20
7	Cleaning Service	2
	Jumlah	82

*Sumber : PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, Tahun 2016*

Berdasarkan tabel diatas jumlah seluruh karyawan terdiri dari 82 karyawan yang dibagi menjadi 7 bagian, dimana manajer terdiri dari 1 orang, sedangkan bagian supervisor dengan jumlah karyawan 4 orang, bagian staff terdiri dari 10 orang, bagian operator terdiri dari 38 orang dan security dengan jumlah 7 orang, bagian driver berjumlah 20 orang serta office boy berjumlah 2 orang.

## 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.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan, bahkan mesin secanggih apapun pasti ada kontribusi manusia di balik itu. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan. Berikut disajikan tabel yang memuat tentang keadaan karyawan PT. Indojoya Agrinusa.

**Tabel 1.2 Perkembangana Tenaga Kerja yang Masuk dan Keluar Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatcery Pekanbaru Tahun 2012-2016**

Tahun	Karyawan Awal	Jumlah Karyawan		Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2012	56	4	2	58
2013	58	3	1	60
2014	60	9	-	69
2015	69	7	4	72
2016	72	13	3	82

**Sumber : PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi keluar masuknya karyawan (*lobour turn over*) dalam 5 tahun terakhir terjadi secara fluktuatif. Perubahan jumlah karyawan terjadi karena adanya perekrutan karyawan baru dan beberapa alasan dari karyawan lama yang keluar dari perusahaan, yaitu alasan pensiun, meninggal, pindah ke perusahaan lain dan mengundurkan diri.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti berkurangnya rasa ketertarikan

## 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.

terhadap pekerjaannya, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang karakteristik pekerjaan yang lebih cocok dengan keinginan dan kebutuhannya.

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektivitas Kerja (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi %
				Sakit (Hari)	Alfa (Hari)	Jumlah (Hari)	
1	2012	56	300	7	8	15	26,79
2	2013	58	300	6	7	13	22,41
3	2014	60	300	9	7	16	26,67
4	2015	69	300	10	9	19	27,54
5	2016	72	300	8	9	17	23,61

*Sumber : PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru 2016*

Dari data absensi tersebut dilihat bahwa pada tahun 2012 tingkat absensi karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit hatchery Pekanbaru sebesar 26,79% dengan jumlah karyawan 56 orang. Pada tahun 2013 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 4,38 % yaitu 22,41 % dengan jumlah karyawan 58 orang. Pada tahun 2014 tingkat absensi mengalami peningkatan sebesar 4,26 % yaitu 26,67 % dengan jumlah karyawan 60 orang. Pada tahun 2015 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 0,87 % yaitu 27,54 % dengan karyawan berjumlah 69 orang. Dan pada tahun 2016 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 3,93 % yaitu 32,61 % dengan jumlah karyawan 72 orang. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2015 dengan presentase 27,54 % dan yang terendah adalah tahun 2013 dengan presentase 22,41 % hal ini menunjukkan bahwa

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.

kecenderungan absensi dan tingkat LTO yang terjadi secara fluktuatif merupakan dampak dari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan Lingkungan kerja dan Karakteristik pekerjaan yang merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi bekerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas dari pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi ditempat kerja untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman.

Untuk memperhatikan karyawan di dalam perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat memiliki pengaruh

besar terhadap karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula, absensi akan kecil dan tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak hadir disaat jam kerja.

PT. Indojaya Agrinusa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan yaitu penetasan telur ayam dengan menggunakan mesin Hatcher. Dalam aktivitas perusahaan karyawan berhubungan langsung dengan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam proses produksi karyawan memasuki tempat produksi yang berhubungan langsung dengan penggunaan teknologi serta penggunaan bahan kimia yang mana karyawan diharuskan membersihkan diri sebelum mulai melakukan kegiatan produksi dan setelah selesai diharuskan untuk membersihkan diri kembali karena selama berada dalam tempat produksi karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang berhubungan langsung dengan penggunaan bahan kimia selama proses produksi terjadi. Hal tersebut merupakan suatu lingkungan kerja yang menuntut karyawan untuk dapat bekerja dengan kondisi yang cukup bertentangan dengan kondisi yang lebih banyak diharapkan karyawan pada umumnya.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi.

#### 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.

Kepuasan kerja dalam organisasi akan sangat menentukan sekali terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja harus menjadi perhatian yang sangat serius oleh seorang pemimpin guna mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai kepuasan kerja, selain lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic*) juga merupakan salah satu faktor untuk menciptakan karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka. Hal itu disebabkan karyawan merasa mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka serta karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh sebab itu, karakteristik pekerjaan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. (Colquitt, LePine, Wesson, 2011 :105).

Karakteristik pekerjaan merupakan hal yang penting dalam mencapai kepuasan kerja, karena dalam karakteristik pekerjaan terdapat dimensi-dimensi yang menjadi faktor penentu dalam kepuasan kerja. Kelima dimensi karakteristik pekerjaan tersebut, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik agar kebutuhan psikologis karyawan dalam bekerja terpenuhi, sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga selanjutnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Kelima dimensi tersebut memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam penciptaan kepuasan karyawan.

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan

#### 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.

adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Berkenaan dengan karakteristik pekerjaan diantaranya masih cukup banyak karyawan yang mengeluh bosan dalam menghadapi rutinitas kerja, pekerjaan yang dirasa cukup membosankan serta cenderung berulang-ulang, dan berdasarkan informasi yang saya terima dari mewawancarai salah satu karyawan di PT. Indojoya Agrinusa, menyatakan bahwa dalam kurun waktu yang cukup lama tidak adanya mutasi ataupun rotasi karyawan yang terjadi. Dimana Rotasi bermanfaat bagi karyawan karena menghilangkan sifat bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, rotasi juga bermanfaat bagi organisasi sebab karyawan lebih berkompeten di beberapa pekerjaan dibandingkan hanya satu pekerjaan yang diketahuinya. Mengetahui berbagai pekerjaan membantu citra diri karyawan, menyediakan pertumbuhan pribadi, dan membuat karyawan lebih berharga bagi organisasi. ( Riva'i, 142:2009).

Promosi sangat jarang terjadi di perusahaan ini, promosi yang pernah terjadi adalah dari jabatan pengawas diangkat menjadi supervisor, dari operator menjadi kepala gudang dan ada yang dipromosikan dari unit hatchery pekanbaru ke unit lain, dengan adanya promosi karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karena jabatan serta tugas yang diemban memiliki tantangan baru, tanggung jawab yang tinggi serta akan membantu karyawan lebih berkompeten untuk mengerjakan tugas yang lebih berat dari yang sebelumnya.

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.

Selain tidak adanya rotasi dan mutasi yang terjadi, otonomi dalam melakukan tugas yang dirasakan relatif minim, karena dari perusahaan sendiri memang ada bagaian supervisor yang mengawasi setiap kegiatan ataupun aktivitas didalam perusahaan.

Dari pembahasan diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan merupakan unsur yang sangat penting demi terciptanya kepuasan kerja karyawan, dimana Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan PT. Indojoya Agrinusa untuk dapat terus beroperasi dan berkembang dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada dalam organisasi. Adapun penelitian tersebut berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?

**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. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?
4. Manakah yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

#### 2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

#### 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.

Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang diperoleh dibangku kuliah.

#### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dimasa yang akan datang.

#### 3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai Sumber Daya Manusia tentang lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 1.4 Rencana Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi penelitian ini, untuk mempermudah penguraian isinya diperlukan sistematika penulisan. Penulisan skripsi penelitian ini dibagi beberapa bab. Masing-masing bab membahas permasalahan untuk memperoleh gambaran yang jelas dari seluruh skripsi penelitian. Adapun pembagian masing-masing bab secara terperinci adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN.**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## 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 II : TELAAH PUSTAKA.**

Dalam bab ini akan diuraikan kajian teori yang mendasari masalah yang diteliti, hubungan antar variabel, pandangan islam tentang variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel serta hipotesis.

**BAB III : METODELOGI PENELITIAN.**

Dalam bab ini akan berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel serta analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.**

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, stuktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN.**

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.**

Dalam bab ini akan di uraikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil peneliti.