

**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.

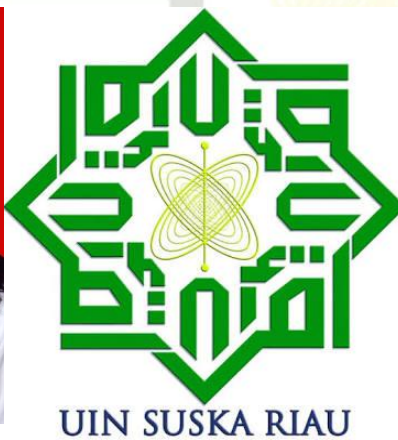
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASIAN AGRICULTURE  
PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Dan Ilmu Sosial (SE) Pada Program Studi S1 Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH :**

**ADELLA FRISKA**  
**11671202481**



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2020**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ADELLA FRISKA  
 NIM : 11671202481  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN  
 KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT  
 ASIAN AGRI KABUPATEN INDRAGIRI HULU

**DISETUJUI OLEH :**

**PEMBIMBING**

Irien Vindhia Anggriani, SE, M.Si  
 NIP. 19751106 200710 2 003

**MENGETAHUI :**

**DEKAN**



Dr. Drs. H. Muhsin Said HM., M.Ag, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

**KETUA PRODI**

Fakhrurrozi, SE,MM  
 NIP. 19670725 200003 1 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Kalidjaja Kasim Riau

- 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 kitab 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 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ADELLA FRISKA  
NIM : 11671202481  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASIAN AGRI KABUPATEN INDRAGIRI HULU  
TANGGAL UJIAN : 12 NOVEMBER 2020

DISETUJUI OLEH :  
KETUA PENGUJI

  
NASRULLAH DJAMIL, SE, M.Si, Ak, Ca  
NIP. 19780808 200710 1 003

MENGETAHUI :

  
PENGUJI I  
YUSRIALIS, SE, M.Si  
NIP. 19790810 200912 1 004

  
PENGUJI II  
RATNA NURANI, SE, MM  
NIP. 130717125



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.

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ASIAN AGRICULTURE PERANAP INDRAGIRI HULU**

OLEH :

**ADELLA FRISKA**

**11671202481**

Penelitian ini dilakukan di PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Asian Agri Peranap yang berjumlah 113 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling* dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain pengembangan karier, lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

**Kata Kunci : Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Kepuasan 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.

**KATA PENGANTAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillah* robbil ‘alamin, segala puji dan syukur tercurah kehadirat Allah SWT atas nikmat dan ridho Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asian Agri Kabupaten Indragiri Hulu”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana akademik di Jurusan Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, juga sebagai bentuk implementasi dari hasil proses pembelajaran di kampus dan organisasi. Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada sang idola, junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua, semoga kita termasuk umatnya yang beruntung di akhirat kelak yang mendapatkan syafaat dari beliau di yaumul akhir, aamiin ya robbal alamin.

Hingga saat ini penulis banyak mendapatkan ilmu pengetahuan, pengalaman dan pembelajaran selama menempuh pendidikan di kampus UIN SUSKA RIAU terkhususnya di Prodi Manajemen. Penulis berharap tugas skripsi ini berguna nantinya untuk semua pihak yang memerlukannya dan menjadi amal jariyah bagi kita semua. Aamiin. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada :

**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 milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

1. Allah SWT atas kemudahan dan keridhoan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Dr. H. Muh. Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Hj Lenny Nofianti, MS.SE, M.Si, Ak, CA selaku wakil dekan I, Ibu Dr. Hj Julina SE, M.Si selaku wakil dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Yang penulis sayangi Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran, yang sabar dalam memberikan arahan dan saran serta motivasi dalam membantu penyempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam perkuliahan di Fakultas





#### 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.

Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat

10. Pihak PT Asian Agri Kabupaten Indragiri Hulu yang telah memberikan kemudahan dan arahan dalam setiap urusan yang menyangkut penelitian.

11. Terkhusus kepada Bapak Supriadi dan Ibu Murniati tercinta yang telah membesarkan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang. Penulis haturkan doa untuk orang tua yang selalu dengan ikhlas mendoakan yang terbaik untuk penulis dan mau bersusah payah untuk kemajuan penulis.

12. Sahabat penulis yang memberikan semangat khususnya Magfirola Setia Ningsih, dan Amirul Husni Hasibuan. yang selalu mengingatkan dan membantu dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca, agar didapati hasil yang lebih baik di masa yang akan datang.

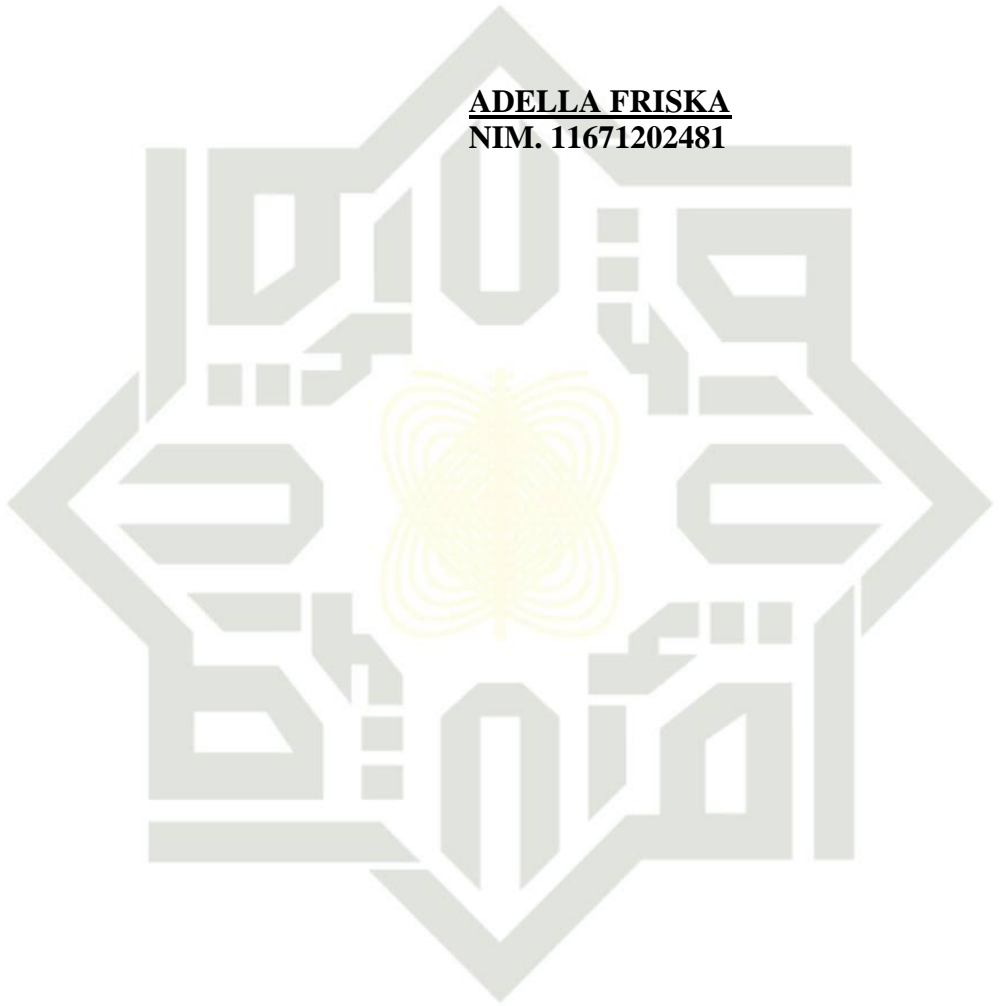
Akhir kata kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah senantiasa membalas semua amal kebaikan dan memberikan pertolongan kapanpun dan dimanapun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Robbal Aalamin.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Pekanbaru, 9 September 2020  
Penulis

**ADELLA FRISKA**  
**NIM. 11671202481**



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**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 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.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA</b>	
<b>PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	9
1.3 Tujuan penelitian.....	10
1.4 Manfaat penelitian.....	10
1.5 Rencana Sistematika penulisan.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen.....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	17
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.4 Pengembangan Karier.....	25
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karier.....	25

**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.

2.4.3	Proses Pengembangan Karier.....	26
2.4.3	Tujuan Pengembangan Karier Karyawan.....	28
2.4.4	Manfaat Pengembangan Karier.....	30
2.4.5	Tahap-Tahap Pengembangan Karier.....	31
2.4.6	Indikator Pengembanagan Karier.....	32
2.5	Lingkungan Kerja.....	32
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.5.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	33
2.5.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	38
2.6	Pandangan Islam.....	39
2.7	Penelitian Terdahulu.....	41
2.8	Kerangka Pemikiran.....	42
2.9	Hipotesis.....	43
2.10	Konsep Operasional Variabel.....	43
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	45
3.2	Jenis Dan Sumber Data.....	45
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4	Populasi Dan Sampel.....	47
3.5	Analisis Data.....	49
3.5.1	Analisis Regresi.....	49
3.5.2	Uji Reliabilitas dan Uji Validitas.....	50
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.5.4	Uji Hipotesis.....	54

**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.

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	57
4.2 Struktur Organisasi.....	58
4.3 Uraian Tugas.....	59
4.4 Aktivitas Perusahaan.....	62

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden.....	64
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	64
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
5.2 Deskripsi Variabel.....	66
5.2.1 Analisis Deskriptif Pengembangan Karier.....	66
5.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	67
5.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	69
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	70
5.3.1 Uji Validitas.....	70
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	72
5.4 Uji Normalitas Data.....	72
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
5.5.1 Uji Multikolinieritas.....	74
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	75
5.6 Analisis Data Penelitian.....	77
5.6.1 Regresi Linier Berganda.....	77
5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T).....	78



**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.

5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	79
5.6.4 Koefisien Determinasi.....	80
5.7 Pembahasan.....	81
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>



## DAFTAR TABEL

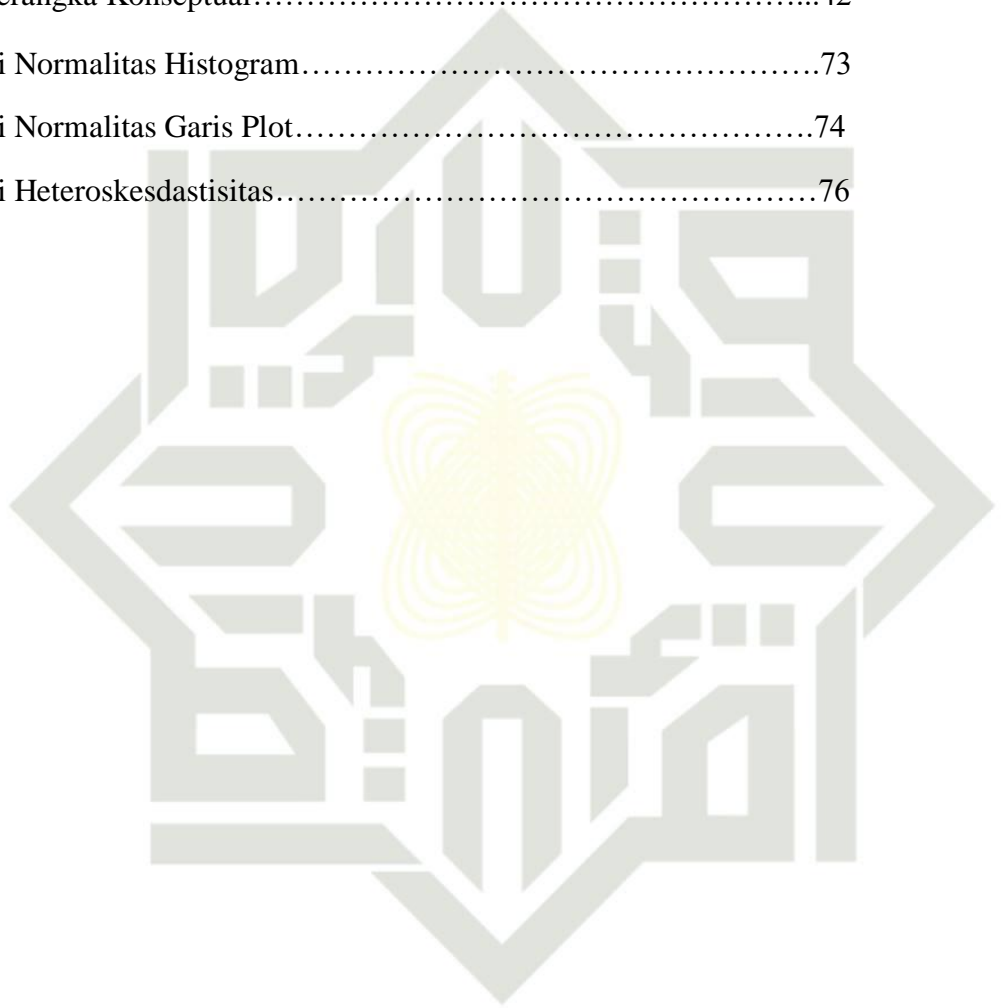
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Pengembangan Karier Karyawan.....	3
Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Asian Agri.....	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 2.2 Definisi Konsep dan Variabel Penelitian.....	43
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Pengembangan Karier .....	67
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 5.7 Uji Validitas .....	71
Tabel 5.8 Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 5.9 Uji Multikolinieritas .....	75
Tabel 5.10 Analisis Regresi Berganda.....	77
Tabel 5.11 Uji T Hitung.....	78
Tabel 5.12 : Uji F Hitung.....	80
Tabel 5.13 Koefisien Determinasi.....	80

### 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.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Lingkungan Kerja Bagian Kantor.....	6
Gambar 1.2	Lingkungan kerja Pengolahan SawitMentah.....	7
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	73
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot.....	74
Gambar 5.3	Uji Heteroskesdastisitas.....	76



UIN SUSKA RIAU

- 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.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri. Dewasa ini perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Menurut Kasmir (2018) jika seseorang merasa puas terhadap apa yang dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya kariernya akan meningkat. Sama halnya dengan Herzberg dalam Sinambela (2017) mengatakan bahwa kesempatan untuk pengembangan diri atau pengembangan karier merupakan faktor yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Sinambela (2017) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja termasuk didalamnya kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

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 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.

Permasalahan kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang di terima oleh karyawan itu sendiri. Faktor pengembangan karier menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan secara umum menurut Notoatmodjo (2010) pengembangan karier penting untuk mempermudah proses promosi karyawan, mempermudah proses peningkatan kepuasan kerja, mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan, serta mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berikut data jumlah karyawan pabrik PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Dan Produksi PT Asian Agri Peranap 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah produksi (tahun)
1	2015	113	273.600
2	2016	113	288.000
3	2017	113	309.600
4	2018	113	309.960
5	2019	113	316.800

Sumber : PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 2019

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah untuk karyawan Asian Agri selama 5 tahun terakhir adalah 113 orang, dan dibagi dengan beberapa bidang kerja yaitu pada bagian proses shift 1 karyawan berjumlah 23 orang, proses shift 2 berjumlah 24 orang, bengkel berjumlah 19 orang, labort berjumlah 20 orang, kantor berjumlah 11 orang, keamanan berjumlah 7 orang dan pada bagian staff berjumlah 9 orang. Dan dengan produksi yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan walaupun antara tahun 2017 dengan tahun 2018 tidak mengalami kenaikan yang terlalu tinggi.

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.

Berikut juga disajikan data pengembangan karier karyawan PT Asian Agri selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.2 : Pengembangan Karier Karyawan PT Asian Agri Peranap Dari Tahun 2015 Sampai 2019**

Tahun	Jabatan sebelumnya	Jabatan sekarang	Jumlah promosi (orang)
2015	-	-	0
2016	Mandor	Asisten 3	1
2017	Asisten 2	Asisten 1	1
2018	Asisten 3	Asisten 2	1
2019	PHL	SKU	9

Sumber : PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, 2015-2019

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa program pengembangan karier berupa promosi setiap tahun nya terus berlangsung, akan tetapi pada jabatan yang berbeda . Dari 5 tahun terakhir pada PT Asian Agri Peranap bagian proses telah mendapatkan promosi dari PHL ke SKU yaitu dari karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap pada tahun 2019 yang berjumlah 9 orang, dimana jumlah seluruh PHL sebelum promosi adalah sebanyak 20 orang. Ini merupakan angka terbesar dari 5 tahun terakhir hal ini disebabkan karena karyawan telah dikatakan berkompeten setelah sebelumnya dilakukan pelatihan dan dilihat kelayakannya terhadap perusahaan. Pada tahun 2016 hanya terjadi promosi pada mandor untuk mengisi jabatan sebagai asisten 3. Selanjutnya, pada tahun 2017 promosi hanya berlaku untuk asisten 2 menduduki jabatan asisten 1. Dan pada tahun 2018 promosi hanya berlaku pada posisi asisten 3 untuk mengisi jabatan asisten 2. Untuk pengembangan karier pada Asian Agri



#### 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.

ketika telah menjadi karyawan tetap maka bisa menduduki jabatan sebagai mandor kemudian asisten, asisten kepala, *manager* dan *general manager*.

Proses pengembangan karier dapat dilihat dalam pelatihan ataupun pengembangan yang diselenggarakan perusahaan, dengan ini maka akan terlihat prestasi karyawan dan perkembangan kemampuan yang dimilikinya. Serta loyalitas juga menjadi acuan untuk pengembangan karier karyawan.

Dalam pengembangan karier, semakin tinggi jabatan seseorang maka akan semakin besar gaji yang akan diperoleh. Untuk gaji pada karyawan pabrik Asian agri jika telah menjadi karyawan tetap selain bagian staff akan memperoleh sebesar Rp 2.500.000. ketika naik pangkat menjadi asisten 3 maka gaji yang diperoleh sebesar Rp 4.000.000, asisten 2 Rp 7.000.000 dan Asisten 1 sebesar Rp 10.000.000.

Selain dari faktor pengembangan karier, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja dilihat berdasarkan fisiknya saja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Dalam lingkungan kerja menurut Farida dan Hartono (2015) musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Di lingkungan Perusahaan

**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.

Asian Agri suara musik jarang terdengar. Hal ini karena musik diputar sendiri oleh karyawan ketika mereka mulai merasa jenuh. Hal lainnya yang menyakut pada lingkungan kerja terhadap kepuasan adalah adanya *air conditioner* (AC), di ruangan kantor AC yang di gunakan kurang dirasakan manfaatnya akan tetapi bisa dibantu dengan kipas angin yang disediakan perusahaan. Dan juga fasilitas lainnya seperti mesin printer yang cukup terbatas akan tetapi hal ini tidak menjadi hambatan bagi para karyawan yang bekerja di ruangan kantor. Berikut disajikan tabel fenomena lingkungan kerja yang terjadi di PTAsian Agri Peranap.

**Tabel 1.3 : Fenomena Lingkungan Kerja Yang Terjadi Di Asian Agri Peranap**

Fenomena	Keterangan
Penerangan	Penerangan dalam ruangan kantor yang kurang dikarenakan cahaya lampu yang agak redup. Sedangkan pada pabriknya juga diberi lampu hanya saja ada beberapa titik yang terjangkau oleh penerangan
Suhu	Suhu udara di pabrik lebih panas dibanding suhu diluar pabrik karena berdekatan dengan banyak mesin yang beroperasi
Kebisingan	Di pabrik sebaiknya menggunakan penutup telinga karena jika tidak akan mengganggu kenyamanan dalam pendengaran.
Jendela dan ventilasi	Jendela pada ruang kantor tidak di buka hanya saja ada ventilasi sebagai tempat masuk cahaya atau pergantian udara.
fasilitas	Untuk fasilitas pelindung di perusahaan dikatakan cukup memadai karena disediakan berbagai macam alat pelindung, seperti helm dan sepatu. Sedangkan di ruangan kantor memiliki keterbatasan pada mesin cetak atau printer

#### 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.



**Gambar 1.1 : Lingkungan Kerja Bagian Kantor PT Asian Agri Peranap**

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penerangan dalam ruang kantor yang kurang di karenakan cahaya lampu yang agak redup. Sedangkan lampu penerangan merupakan salah satu indikator dalam lingkungan kerja. Jika penerangan rendah disamping cahaya monitor yang terlalu terang maka akan menyebabkan mata kering dan perih. Kekontrasan inilah yang akan mengganggu kenyamanan disaat bekerja. Tentunya hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kepuasan bagi karyawan. Untuk mengatasi hal ini para karyawan biasanya membuka salah satu jendela, hal ini dilakukan untuk menyeimbangi cahaya yang masuk.



©

#### 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.



(a)



(b)



(c)

**Gambar 1.2 : Lingkungan kerja Pengolahan SawitMentah PTAsian Agri Peranap**

Dari gambar 1.2 maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di pabrik kebersihannya kurang diperhatikan dan juga suhu udara di pabrik lebih panas

#### 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.

dibanding lingkungan di luar pabrik. Akan tetapi keadaan seperti ini sudah menjadi suatu kebiasaan bagi karyawan yang bekerja di bagian pabrik. Karyawan yang bekerja di pabrik sebaiknya menggunakan penutup telinga karena jika tidak akan sangat mengganggu kenyamanan dalam pendengaran, terlebih lagi karyawan yang tetap masuk kerja di hari minggu. Seperti yang diketahui bahwa, dalam jangka panjang kebisingan akan dapat merusak pendengaran atau menimbulkan ketulian. Hal ini berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja No. 13/MEN/X/2011 yang merupakan pembaharuan dari surat edaran menteri tenaga kerja No.01/MEN/1978, dan keputusan menteri kesehatan No.405/MENKES/SK/XI/2002 besarnya rata-rata untuk batas waktu kerja terus menerus tidak lebih dari 8 jam atau 40 jam seminggu.

Di dalam pabrik juga diberi lampu penerangan, hanya saja ada beberapa titik atau tempat yang tidak terjangkau oleh penerangan. Padahal penerangan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana penerangan yang buruk (kurang pencahayaan) ditempat kerja akan mengakibatkan mata lelah dan kecelakaan kerja. Disisi lain, penerangan berlebihan juga berpengaruh pada keselamatandan kesehatan pekerja seperti silau dan sakit kepala.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karier karyawan pabrik dan lingkungan kerja yang baik. karena pengembangan karier dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karier dapat membantu perusahaan untuk

memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan ketenangan sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASIAN AGRI PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengembangan karir dalam perusahaan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja.

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ?

### 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 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.

3. Apakah pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ?
4. Apakah pengembangan karier lebih memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

**1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut :

**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. Bagi PT Asian Agri

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dalam upaya mencapai kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.5 Rencana Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini, penulis membaginya dalam 6 (enam) bab. Adapun pokok bahasan yang disajikan pada tiap bab adalah sebagai berikut :

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

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**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.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini memuat serangkaian mengenai teori manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, pengembangan karier dan lingkungan kerja, penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian serta pandangan islam.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat mengenai PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

## **BAB V : HASIL PENELITIAN**

Bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.



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.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen

Menurut Sinambela (2017) manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Daya konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian tentang SDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi.

Bagian pada unit yang biasa mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris *Human Resource Departement* (HRD). Menurut Stoner dalam Hafied (2016) manajemen

sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sedangkan menurut Simamora manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Priyono (2010) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan kerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika manajemen sumber daya manusia tidak efektif, dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

#### 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 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.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Suparyadi (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang di harapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2018) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah



yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan dianggap sebagai suatu yang ukurannya relatif. Dua orang akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun mengerjakan sesuatu yang sama dengan kinerja yang sama pula. Secara bathin kedua orang itu bisa saja memiliki kepuasan yang berbeda karena memiliki sudut pandang yang berbeda. Perbedaan sudut pandang biasanya searah dengan perbedaan tingkat strata sosial ekonomi seseorang. Sementara itu karakteristik tiap individu karyawan misalnya status dalam pekerjaan, pengalaman kerja dan gender bisa jadi memiliki derajat kepuasan yang berbeda. Seseorang dengan posisi manajer cenderung akan memiliki kepuasan yang lebih besar ketimbang subordinasinya. Begitu pula semakin pengalaman kerja seseorang semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

#### 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 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.

## 2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

### 1. Teori dua faktor (*Two factor theory*), Herzberg (1959)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene* faktor. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

### 2. Teori nilai (*Value theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek

**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.

pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*), Porter (1961)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperoleh dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

4. Teori keadilan (*equity theory*), Adam (1963)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun tempat lain.

5. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.



**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.

6. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan menjadi tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1994) dalam Hafied (2016) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah

diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya akan berakibat pada tingkat tingginya turnover, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan dan pada akhirnya akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan, organisasi atau masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Nuraini (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti :

#### 1. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

#### 2. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak hanya dalam hubungan dengan upah tetapi juga dalam hal-hal yang lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

#### 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 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.

#### 3. Ketenagan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungan dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

#### 4. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olahraga, kesenian dan lain-lain.

#### 5. Penghargaan atas hasil kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

#### 6. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004) dalam Sinambela(2017)

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja
2. Keamanan, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.



**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.

3. Gaji atau upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil
5. Pengawasan atau supervisi, bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan kemangkiran dan perputaran pegawai.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan konsumen.
7. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.
9. Komunikasi, antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi para karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap 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.

10. Fasilitas lainnya, seperti rumah sakit, cuti dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Sinambela (2017) berpendapat bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. faktor psikologis yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor finansial, meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dengan bawahan
6. Faktor hubungan antarpegawai

#### 2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (1997) dalam Hafied (2016) terdiri dari beberapa indikator yaitu :

**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. Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan prustasi dan perasaan gagal.
3. Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan rekan kerja yang ramah dan mendukung penghantar ke kepuasan kerja yang meningkat
4. Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.



#### 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.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) dalam kromei dkk (2019)

indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. kedisiplinan
2. moral kerja
3. *turnover*

## 2.4 Pengembangan Karier

### 2.4.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Menurut Kadarisman (2014) pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Menurut Veithzal rivai dkk (2009) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia diperusahaan saat ini dan masa akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu

**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 dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karier individu. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana kariernya.

#### **2.4.2 Proses Pengembangan Karier**

Untuk memahami pengembangan karier dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu :

1. *career planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan kariernya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja yang dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya. Proses ini mencakup upaya pengidentifikasian sasaran dan tujuan yang terkait dengan karier, dan penetapan rencana guna mewujudkan tujuan tersebut.
2. *Career management*. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan kariernya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir dan

terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karier individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi lebih merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan, sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.

Dalam suatu organisasi terdapat bentuk-bentuk pengembangan karier yang tergantung pada jalur karier yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun demikian, umumnya bentuk pengembangan karier yang dipilih perusahaan atau organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

2. Promosi

Menurut Priyono dan Marnis (2010) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Dasar dalam pelaksanaan promosi adalah :

- a. Kecakapan kerja
- b. Senioritas

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 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.

### 3. Mutasi

Menurut Desler (2005) pada Adolfina dkk (2017) mutasi merupakan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa perubahan gaji atau tingkatan.

## 2.4.3 Tujuan Pengembangan Karier Karyawan

Menurut Kadarisman (2013) tujuan program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukkan system pengembangan karier dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi. Komitmen dalam program program pengembangan karier dapat menunda keusangan dari sumber daya manusia yang memberatkan organisasi.

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karier atau kemajuan karier yang di alami. Beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karier seseorang karyawan adalah :

#### a. Prestasi kerja (*job performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan. Kemajuan karier sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerjanya dibawah standar, dengan

#### 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.

mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b. Jaringan kerja (*net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan ekspour di luar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Kemudian ketika karier seorang karyawan mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk kedalam paruh waktu, maka kontak-kontak ini bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan.

c. Pembimbing dan sponsor

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karier mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan didalam upaya mengembangkan kariernya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

d. Peluang untuk tumbuh (*growth oppurtunity*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan , kursus dan

#### 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.

juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya.

### 2.4.4 Manfaat Pengembangan Karier

Secara umum menurut Ambar dan Rosidah (2018) manfaat pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan prestasi karyawan
2. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan
3. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya
4. Mengurangi subyektivitas dalam promosi
5. Memberikan kepastian hari depan
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

Manajer harus mampu bekerja sama dengan SDM yang profesional untuk merumuskan strategi-strategi baru dalam pengembangan karier, dan siap mendorong mereka karena mereka akan merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karier sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk keperluan tersebut departemen SDM dapat mengatur perkembangan karier seseorang, misalnya dengan pendidikan dan latihan atau program penyegaran.



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.

## 2.4.5 Tahap-Tahap Pengembangan Karier

Berbagai penelitian terkait dengan tahapan pengembangan karier menyimpulkan bahwa harapan harapan dan kebutuhan karyawan berubah melalui berbagai tahapan. Menurut Sinambela (2017) terdapat empat jenjang kebutuhan kebutuhan seorang karyawan yang akan di upayakan pada empat kategori usia, melalui empat tahapan pengembangan karier, yaitu :

1. Fase awal yang berorientasi pada dua indikator, yaitu posisi sebagai karyawan tetap atau kontrak
2. Fase lanjutan yang berorientasi pada promosi
3. Fase mempertahankan posisi yang berorientasi pada situasi bertahan
4. Fase pensiun yang berorientasi pada indikator berpikir strategis, sebab semua orang mengakhiri pekerjaan.

Sedangkan tahap-tahap pengembangan karier individu menurut Masram Mu'ah (2017) adalah sebagai berikut :Fase awal atau pembentukan menekankan perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan. Selanjutnya, fase lanjutan, dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan. Selanjutnya fase mempertahankan, pada fase ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat

yang telah diraihnya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Setelah itu, individu kemudian memasuki fase pensiun. Individu telah menyelesaikan satu karier, dan akan berpindah ke karier lain, dan individu memiliki kesempatan mengekspresikan aktualisasi diri.

## 2.4.6 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2015) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. perlakuan yang adil dalam berkarier
2. kepedulian para atasan langsung
3. informasi tentang berbagai peluang promosi
4. minat untuk dipromosikan
5. tingkat kepuasan

## 2.5 Lingkungan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat

- 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 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.

mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangkerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

## 2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis



**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. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan peneranganyang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visualpripacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang

#### 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.

dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

#### 2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

##### a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

##### b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

##### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan

**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, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya



**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.

rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Menurut Afandi (2018) aspek lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan untuk keamanan 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.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

**2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Apandi (2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Dimensi pencahayaan, dengan indikator :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator :

1. Tata warna
2. Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator :

1. Bunyi musik
2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

**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.

Dimensi udara, dengan indikator :

1. Suhu udara
2. Kelembapan udara

## 2.6 Pandangan Islam

Agama islam yang berdasarkan alquran dan al hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntunan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Dalam ajaran islam salah satu ayat alquran yang menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah surah al mujadalah : 11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْۤا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْۤا فِى الْمَجٰلِسِ  
 فَافْسَحُوْۤا يَفْسَحْ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْۤا فَاَنْشُرُوْۤا يَرْفَعْ  
 اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْۤا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوْۤا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا  
 تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

QS: Al Mujadalah(58) : 11


Artinya : hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu “berlapang lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya allah akan memberi kelapangan untuk mu. Dan apabila dikatakan, “berdirilah kalian” maka berdirilah, niscaya allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Al-Mijadilah : 11)



#### 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.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam setiap menangani masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah didalam suatu perusahaan.

Dalam bekerja kita diharuskan untuk bersyukur dan merasa cukup sehingga akan senantiasa merasa puas setelah melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hadits nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA “Rasulullah SAW pernah bersabda : lihatlah orang yang dibawah mu, jangan lihat orang yang diatas mu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima.” (HR Bukhari-Muslim).

Dalam islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam alquran surah Ali Imran : 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

**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.

Artinya :“maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal”.

Rasulullah pernah berpesan : dari al-Ma'rur berkata, “aku bertemu Abu Dzar di Rabadzah. Ia mengenakan pakaian dan perhiasan yang sama dengan budaknya, lalu aku tanyakan hal itu (karena tidak wajar). Ia menjawab, aku pernah mencela lelaki itu sebab keburukan ibunya, lalu Rasulullah SAW bersabda kepadaku, hai Abu Dzar, kenapa kau mencelanya dengan ibu nya ? sungguh dalam dirimu ada perbuatan kaum jahiliyyah. Para pembantu kalian adalah saudara kalian juga. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian. Maka siapa yang saudaranya dibawah kekuasaannya, berilah makan mereka dari apa yang ia makan, berilah mereka pakaian dari apa yang ia pakai, dan jangan bebani mereka dengan pekerjaan yang mereka tak mampu. Kalaupun terpaksa memberatkan, bantuan mereka.” (HR. Bukhari).

Oleh karena itu, dalam perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menghargai posisinya karena karyawan adalah aset dan saudara dalam suatu perusahaan. Dalam surah An- Nisa : 32 secara tegas juga memerintahkan manusia untuk berusaha atau

berikhtiar. Setiap manusia akan mendapatkan sesuatu sesuai yang mereka usahakan atau kerjakan.

## 2.6 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI / TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PUBLIKASI
1.	Yopi Yunsepa (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), kompetensi (X3), kompensasi (X4), kepuasan kerja (Y)	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	15 februari 2018
2	Zulfahmi, Mukzam, Ika Ruhana (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan Perum Perhutani Ngawi)	Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (Y)	Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Februari 2017
3	Mawadha, Hesty Sugesti (2015)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus Di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon	Pengembangan karier (X1), kepuasan kerja(Y)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Cirebon	01 januari 2015
	Kromei, Nira, Tomy,	Pengaruh pengembangan	Pengembangan karier (X1),	hasil penelitian menunjukkan	

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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4	Okta (2019)	kariier dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sorso	lingkungan Kerja fisik(X2), kepuasan kerja (Y)	bahwa variabel pengembangan kariier dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Januari 2019
5	Jisrael, Rosalina, Yantje (2018)	Pengaruh pengembangan kariier, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo, Sulawesi utara.	Pengembangan kariier (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), kepuasan kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukan pengembangan kariier, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut.	2018
6	Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa (2017)	Pengaruh pengembangan kariir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Pengembangan kariir (X1), motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan kariir berpengaruh positif terhadap kepuasan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengembangan kariir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	April 2017
7	Haedar, Saharuddin, Herlangga (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hadji Kalla Palopo	Lingkungan kerja (X1), masa kerja (X2), kepuasan kerja (Y)	Hasil analisis menunjukan bahwa faktor lingkungan kerja dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja . faktor yang paling dominan berpengaruh adalah lingkungan kerja	01 Februari 2015

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.

10	Akhwanul, Fitriani, Ruri (2018)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT .X Tanjung Morawa Medan	Pengembangan karir (X1), Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Januari 2018
	Muhammad Ramadhan (2016)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Caturbina Guna Persada	Pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	2016
	Adveni Aolisi, Hans Lao (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang	Lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan	01 Juni 2018

Hak cipta Diindungi Undang-undang

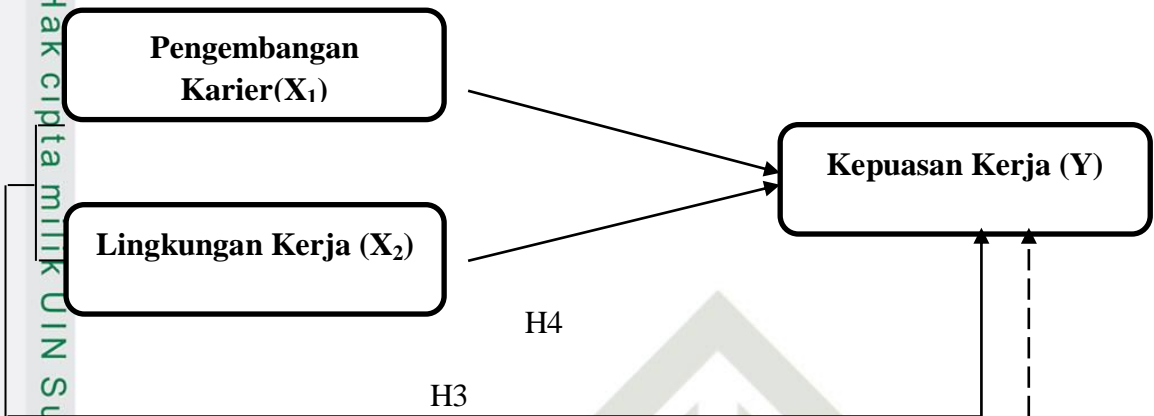
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah pengaruh pengembangan karier (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) di Asian Agri Peranap. Dan setiap variabel saling keterkaitan satu dengan yang lainnya.

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.



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
 Sumber : Sinambela (2017)

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1: Diduga Pengembangan Karier berpengaruh secara Parsial terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
- H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kepuasankerja karyawan pada PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
- H3 : Diduga pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
- H4 : Diduga bahwa variabel pengembangan karier lebih memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu



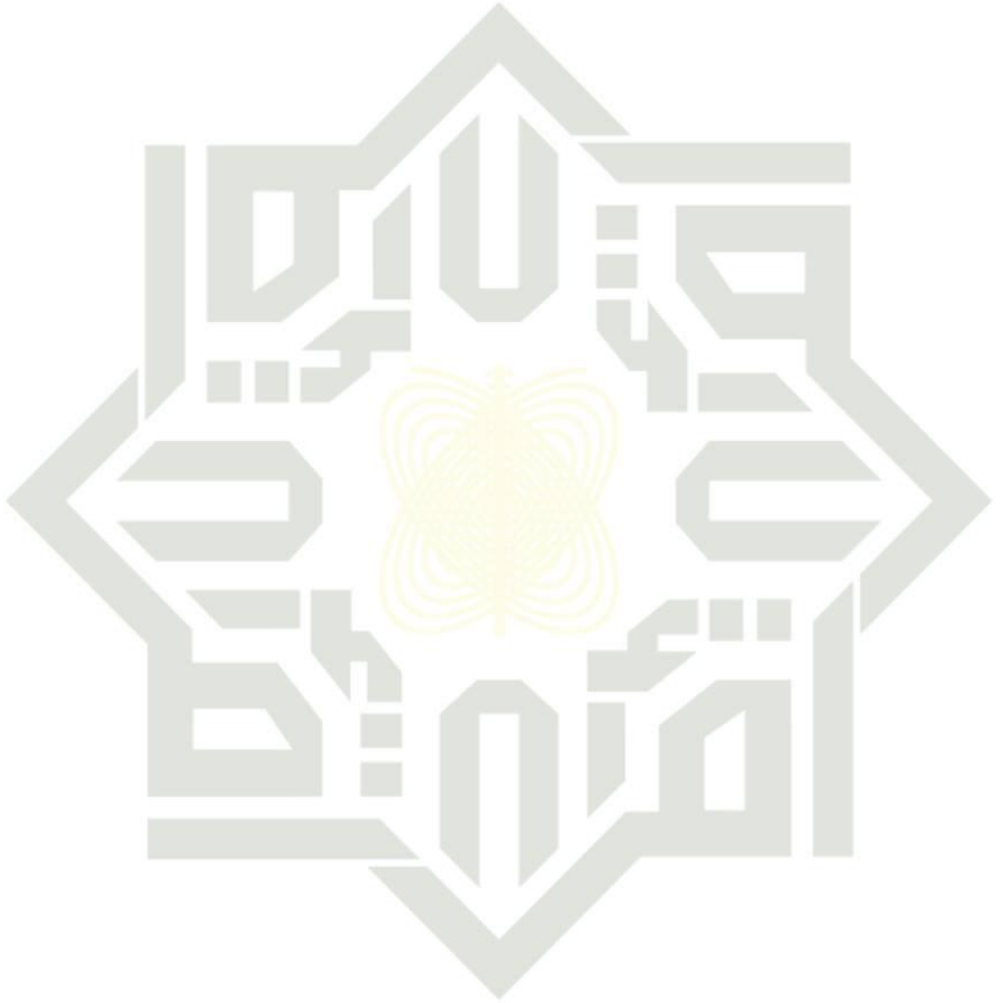
## 2.9 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 2.2 : Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. (Sinambela : 2017)	1. Kedisiplinan 2. Moral kerja 3. <i>Turnover</i> (Hasibuan : 2013 dalam Kromei dkk : 2019)	Likert
2	Pengembangan karier (X1)	Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Masram dan Mu'ah : 2017)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarier 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Minat untuk di promosikan 5. Tingkat kepuasan (Siagian : 2015 dalam Kromei dkk : 2019)	Likert
	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya	1. lampu penerangan 2. jendela tempat kerja 3. tata warna 4. dekorasi 5. bunyi musik 6. bunyi mesin	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - 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.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi : 2018)	7. pabrik 8. suhu udara 9. kelembapan udara (Afandi : 2018)	



- 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 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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Asian Agri jalan Rigunas Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

Menurut Wiratna (2014) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan.

Jenis dan sumber data pada penelitian ini yaitu :

1. Data primer

Menurut Wiratna (2014) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus di olah lagi.



**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.

2. Data sekunder

Menurut Wiratna (2014) Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.

**3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain :

1. Kuisioner atau angket (*questionnaire*)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

2. Wawancara

Menurut Samah (2019) wawancara adalah proses tanya jawab penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang

**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.

atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

3. Dokumentasi

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

**3.4 Populasi Dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Wiratna (2014) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi Pada perusahaan Asian Agri Peranap berjumlah 13 orang.

b. Sampel

Menurut Wiratna (2014) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

**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.

populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukann untuk populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Rumus pengambilan sampel yang digunakan adalah rumus slovin.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e : Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{113}{1 + 113(0.05)^2}$$

$$n = 88$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jadi sampel yang didapat dari rumus slovin adalah sebanyak 88 responden .



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.

### 3.5 Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara pengembangan karier dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam regresi linier berganda terdapat 2 variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (Independen)
  1. Pengembangan karier
  2. Lingkungan kerja
- b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan. Model yang digunakan adalah :

$$Y = f ( X_1, X_2, )$$

Untuk menguji model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = koefisien garis regresi

X<sub>1</sub> = pengembangan karier

X<sub>2</sub> = lingkungan 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.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

#### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$

#### b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

**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.

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut valid dalam mengukur variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing - masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Asumsi Normalitas.

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :



**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. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Uji asumsi heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heterokedastisitas, sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola literatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

**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.

2. Jika tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Asumsi Multikolinieritas**

Uji asumsi multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi

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.

(karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Multikolinieritas terjadi apabila nilai  $tolerance < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secaa parsial (Uji t), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

#### 1. Uji Simultan ( Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n-(k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka :
  1.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  2.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka :
  1.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan



**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.

2.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara individual pada nilai  $\alpha < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependent, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ , adapun variabel pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{value} < \alpha$  maka :

1.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
2.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{value} > \alpha$  maka :

1.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3. Uji  $R^2$  (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar persentase kemampuan variabel independent

mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependennya. Semakin besar Koefisien determinasi, maka semakin besar pula sumbangan variabel bebas terhadap variabel terkait, sehingga dapat dianggap bahwa model dapat diterima dan digunakan dalam penelitian. Sebaliknya semakin kecil model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Secara umum dikatakan bahwa besarnya Koefisien determinasi berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

UIN SUSKA RIAU

#### 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.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Asian Agri adalah salah satu perusahaan swasta nasional terkemuka di Indonesia yang memproduksi minyak sawit mentah melalui perkebunan yang dikelola secara berkelanjutan. PT Inti Indosawit atau nama lainnya Asian Agri Peranap, Indragiri Hulu adalah salah satu kelanjutan dari Asian Agri Group yang mana Asian Agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Asian Agri Group didirikan di Indonesia pada tahun 1979 yang berpusat di jalan MH. Thamrin No.31 Jakarta 10230 di mana Asian Agri merupakan bagian dari grup *Royal Golden Eagle*. Sedangkan anak perusahaannya yaitu Asian Agri Peranap berdiri pada tahun 1995 di jalan Napal, Peranap, Indragiri Hulu.

Asian Agri telah mampu mengelola sumber daya alam yang melimpah dengan pengelolaan perusahaan kelapa sawit berkelas dunia. Saat ini wilayah operasional berada di tiga provinsi di Indonesia salah satunya berada di pulau Sumatera, dengan areal konsesi seluas 100.000 Ha dan plasma seluas 60.000 Ha serta di dukung oleh 29.000 karyawan yang bergabung dan berkembang bersama perusahaan. Bisnis perusahaan meliputi pembibitan, penanaman, hingga pengelolaan tandan buah segar (TBS) untuk menghasilkan minyak sawit berkelanjutan di pabrik yang berteknologi tinggi dan ramah lingkungan.

#### 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 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.

Adapun tujuan, visi dan misi dari perusahaan Asian Agri ini yaitu :

1. Tujuan

Meningkatkan kualitas hidup melalui pengembangan sumber daya berkelanjutan.

2. Visi

Menjadi salah satu perusahaan berbasis sumber daya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi masyarakat, negara, iklim, pelanggan dan perusahaan.

3. Misi

- a. Profesionalisme dengan integritas tinggi
- b. Kepemimpinan
- c. Berorientasi pada hasil kerja
- d. Memupuk kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan

#### 4.2 Struktur Organisasi

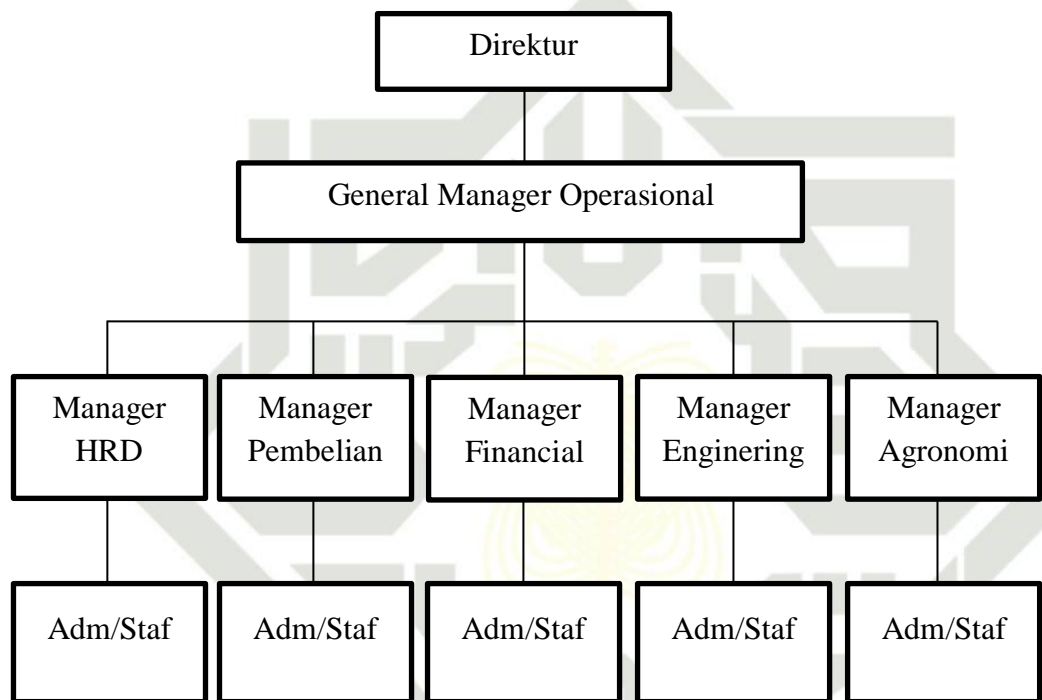
Struktur organisasi Asian Agri pernap adalah struktur organisasi fungsional yang didalamnya terdapat pembagian kerja berdasarkan fungsinya. Dalam kegiatan operasional pt ini dikelola oleh *manager* akuntansi/keuangan, *manager* pembelian, dan *manager* HRD/Umum yang bertanggung jawab terhadap *General Manager* operasional. Sementara itu untuk kegiatan produksi dan agonomi dikelola oleh *Estate Manager*, yang masing-masing bertanggung jawab terhadap *Engineering* dan *General Manager Agronomi*. Semua *General Manager* tersebut bertanggung jawab terhadap direktur, dan direktur bertanggung

**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.

jawab langsung kepada komisaris mengenai kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

**Struktur Organisasi  
PT. Asian Agri Peranap**



Sumber : PT Asian Agri peranap tahun 2019

**4.3 Uraian Tugas (Job Description)**

Uraian tugas masing-masing di PT Asian Agri Peranap, Indragiri Hulu adalah sebagai berikut :

1. Direktur
  - a. Menjabarkan tujuan perusahaan kedalam kebijakan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

**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.

- b. Meminta dan menerima laporan-laporan dari *managers*serta mengevaluasi tindak lanjut yang diberikan.
- c. Mengarahkan serta membina *manager* dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.
- d. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja yang jelas antara tiap-tiap bagian dalam perusahaan.

2. *General Manager Engineering*

- a. Mempersiapkan dan merencanakan penyusunan anggaran biaya produksi yang berkoordinasi dengan karyawan *Engineering*
- b. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan proyek pembangunan serta fasilitas yang diperlukan pabrik.
- c. Melakukan pengawasan terhadap realisasi biaya produksi yang turut dibantu oleh *mill manager*

3. *General Manager Agronomi*

- a. Mempersiapkan penyusunan anggaran serta kegiatan perkebunan
- b. Melakukan pengawasan terhadap ketersediaan bahan, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kegiatan Agronomi.
- c. Melakukan pengawasan terhadap biaya-biaya yang terjadi dalam kegiatan Agronomi.

4. *Estate Manager*

- a. Menyusun rencana kegiatan agronomis seperti kegiatan pemupukan, penyiangan hingga proses panen



**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.

- b. Menyusun laporan berkala mengenai pelaksanaan kegiatan-kegiatan agronomis
    - c. Mengatur seluruh aktivitas agronomis agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan
    - d. Memastikan kesiapan dan kesediaan bahan, alat, serta fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan agronomis.
5. *General Manager Operasional*
  - a. Melakukan kegiatan pengawasan terhadap aktivitas akuntansi, keuangan, pembelian serta umum
  - b. Mengatur dan mengawasi jalan kegiatan operasional kantor
6. *Manajer Akuntansi dan Keuangan*
  - a. Mengkoordinir penyelenggaraan akuntansi secara tertib dan dapat dipertanggung jawabkan
  - b. Melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang akuntansi dan keuangan
  - c. Mengawasi kegiatan karyawan bagian akuntansi dan keuangan dalam pelaksanaan tugas
  - d. Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan perbankan dan perpajakan
7. *Manajer Pembelian*
  - a. Mengawasi kegiatan pembelian sparepart, solar, ban *chemical*, serta perlengkapan oleh perusahaan



#### 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.

b. Mengatur dan mengawasi kegiatan permintaan pembelian serta order pembelian ke *supplier*

#### 8. *Manajer* HRD

- a. Mengawasi pelaksanaan pencairan, seleksi, penerimaan, penempatan karyawan pada perusahaan
- b. Menjaga dan mengawasi kedisiplinan karyawan
- c. Mengawasi dan mengotorisasi pengobatan karyawan sesuai dengan perusahaan
- d. Mengatur keperluan rumah tangga perusahaan.

Suatu perusahaan dapat dikelola secara terarah dan terkendali dengan baik, efektif jika terdapat distribusi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam perusahaan tersebut. pola distribusi tugas, wewenang dan tanggung jawab dapat dilihat dari struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan. Dengan adanya pelimpahan wewenang ini, setiap bagian dalam perusahaan wajib dipertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi, agar manajemen puncak dapat tetap mengawasi jalannya kegiatan operasional perusahaan.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Setiap hari Asian Agri peranap, INHU selalu mengaudit data-data dari pekebunan yang diberikan oleh setiap mandor *afdeling* kepada bagian personalia dan bagian produksi, setelah mereka mengaudit data-data produksi buah yang dipanen oleh para krani, mereka harus mengirimkan data-data tersebut ke kantor

pusat dalam waktu yang ditentukan. Maka dari itu para mandor harus mengantarkan hasil produksi buah sawit yang dipanen oleh para krani kepada bagian produksi.

Selain itu aktivitas di perusahaan ini juga memproduksi minyak mentah yang mana kantor produksi minyak mentah ini sering disebut dengan plasma, hasil minyak mentah ini akan dikirimkan keluar negeri yang akan diolah menjadi minyak goreng yang siap dipakai. Perusahaan ini juga membuat pembibitan pohon sawit yang luas sehingga perusahaan tidak perlu lagi membeli bibit sawit ke perusahaan lain.

#### 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 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.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik nya sistem pengembangan karier karyawan dalam bekerja seperti mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik maka hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan didalam bekerja.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana semakin nyaman dan aman lingkungan yang dibangun oleh perusahaan maka hal ini akan mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga akan meningkatkan semangat karyawan didalam bekerja.
3. Secara bersamaan, pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 72% sementara sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### 6.2 Saran

Dari kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

**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. Agar terpenuhi harapan karyawan mengenai kesesuaian perencanaan karier dalam sebuah perusahaan sebaiknya PT Asian Agri Peranap membuat kebijakan yang tepat dengan memberikan system pengembangan karier yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia dengan tujuan agar karyawan lebih bersemangat didalam melaksanakan pekerjaan.
2. Disarankan juga untuk PT Asian Agri Peranap agar dapat menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan, sehingga lingkungan yang nyaman dan aman diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan didalam bekerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan didalam bekerja sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. Sabar Datu Navrathin. Dotulong Lucky. 2017. *Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pegawai kantor wilayah direktorat jendral perbendaharaan provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA, (On-line), (<http://media.neliti.com> di akses 2 juni 2017).
- Adveni Aoliso, Hans Lao. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. Jurnal bisnis dan manajemen. (On-line) ([www.jurnal.pnk.ac.id](http://www.jurnal.pnk.ac.id)) di akses pada 01juni 2018
- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Akhwanul, Fitriani, Ruri.2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT X Tanjung Morawa Medan*. Jurnal administrasi (On-line), ([ejurnal.plm.ac.id](http://ejurnal.plm.ac.id)) di akses 2018.
- [ditjenpp.kenkumham.go.id](http://ditjenpp.kenkumham.go.id)
- Farida umi, Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo press.
- Fitra Agus Wibowo. 2018. *kajian faktor kebisingan dan debu terhadap pekerja di PT Surya Toto Indonesia Serpong, Tangerang*. Jurnal teknik lingkungan (On-line), (<https://www.trijurnal.lemilit.trisakti.ac.id>) di akses 2018
- Haedar, Saharuddin, Herlangga.2015. *Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hadji Kalla Palopo*. Jurnal manajemen. (On-line) , ([journal.stiem.ac.id](http://journal.stiem.ac.id))
- Hafied Hamzah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam tinjauan motivasi, kompetensi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja*. Makassar : Kretakupa.
- [http://tambahpinter.com/uji-asumsi-klasik-serta-jenisnya/\(diakses april 2020\)](http://tambahpinter.com/uji-asumsi-klasik-serta-jenisnya/(diakses%20april%202020))
- <https://www.statistikian.com/2017/01/uji-asumsi-klasik-regresi-linear-spss.html?amp>
- [https://www.datdut.com/hubungan-bos-pekerja /](https://www.datdut.com/hubungan-bos-pekerja/)



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.

<http://alquranulkarim-id.blogspot.com/2017/12/surah-al-mujadilah-ayat-11-20.html?m=1>

<http://www.indoqur'an.web.id/quran/viewayat/452>

<https://www.google.com/amp/s/klipingbekasi.wordpress.com/2013/06/19/keputusan-menkes-no-1405menkesskxi2002-tentang-persyaratan-kesehatan-lingkungan-kerja-perkantoran-dan-industri/amp/>

Jisrael, Rosalina, Yantje. 2018. *Pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulutgo*, Sulut.jurnal EMBA, (On-line), (<http://ejournal.unsrat.ac.id> di akses 4 september 2018).

Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali press.

Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : Rajawali pers.

Kromei, Nira, Tomy, Okta. 2019. *Pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sorso*. Jurnal manajemen STIE LMII Medan. (On-line), ([ejournal.lmiimedan.net](http://ejournal.lmiimedan.net) di akses 5 januari 2019)

Mawadha, Sugesti Hesty. 2015. *Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus Di PT Pelabuhan Indonesia II (persero) cabang Cirebon)*. Jurnal manajemen bisnis. (On-line), ([vl.poltekpos.ac.id>ojs-3>download](http://vl.poltekpos.ac.id/ojs-3/download), di akses januari 2015).

Muhammad Ramadhan. 2016. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas Pamulang. (On-line), (<http://openjournal.unpam.ac.id/index/creatifarticle/view/77>)

Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (On-line) ([https://www.researchgate.net/publication/327383576\\_pengaruh\\_pengembangan\\_karir\\_dan\\_motivasi\\_kerja\\_terhadap\\_kepuasan\\_kerja\\_karyawan](https://www.researchgate.net/publication/327383576_pengaruh_pengembangan_karir_dan_motivasi_kerja_terhadap_kepuasan_kerja_karyawan)) di akses 2017

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.

- Sinambela Poltak Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Maausia Profesional*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Aswaja Pressindo
- Notoatmodjo Soekino. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher
- Siyoto Sandu, Sodik Ali. 2015. *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi media publishing.
- Revilia, Musadieq. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Pg Kebon Agung Malang)*. Jurnal administrasi bisnis (On-line), [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id), di akses 2 Agustus 2018.
- Samah Abu. 2019. *Kajian-kajian dan praktek dalam penelitian hukum*. pekanbaru.uinsuskapress.
- Sugiono. 2013. *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni Wiratna. 2014. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Barupress.
- Wahjono Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : SelembaEmpat
- Yopi Yunsepa. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung*. Jurnal ecoment global.(On-line), ([www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)>paperreferences, di akses februari 2018)

Zulfahmi, Mukzam, Ika Ruhana. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan Perum Perhutani Ngawi)*. Jurnal administrasi bisnis (On-line), ([administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id), di akses pada 1 februari 2017).



- 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.



Pengembangan Karier

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.

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.3	2.3	2.3
2.00	10	11.4	11.4	13.6
3.00	26	29.5	29.5	43.2
4.00	34	38.6	38.6	81.8
5.00	16	18.2	18.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	21	23.9	23.9	25.0
3.00	34	38.6	38.6	63.6
4.00	24	27.3	27.3	90.9
5.00	8	9.1	9.1	100.0
Total	88	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.4	3.4	3.4
2.00	19	21.6	21.6	25.0
3.00	33	37.5	37.5	62.5
4.00	28	31.8	31.8	94.3
5.00	5	5.7	5.7	100.0
Total	88	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.4	3.4	3.4

**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.

2.00	14	15.9	15.9	19.3
3.00	28	31.8	31.8	51.1
4.00	36	40.9	40.9	92.0
5.00	7	8.0	8.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	12.5	12.5	12.5
3.00	33	37.5	37.5	50.0
4.00	33	37.5	37.5	87.5
5.00	11	12.5	12.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	12	13.6	13.6	14.8
3.00	29	33.0	33.0	47.7
4.00	34	38.6	38.6	86.4
5.00	12	13.6	13.6	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.0	8.0	8.0
3.00	32	36.4	36.4	44.3
4.00	37	42.0	42.0	86.4
5.00	12	13.6	13.6	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p8**

**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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	17	19.3	19.3	19.3
3.00	26	29.5	29.5	48.9
4.00	35	39.8	39.8	88.6
5.00	10	11.4	11.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	10.2	10.2	10.2
3.00	35	39.8	39.8	50.0
4.00	35	39.8	39.8	89.8
5.00	9	10.2	10.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	8	9.1	9.1	10.2
3.00	32	36.4	36.4	46.6
4.00	31	35.2	35.2	81.8
5.00	16	18.2	18.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted



**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.

p1	30.8295	30.005	.725	.847
p2	31.2273	33.856	.372	.876
p3	31.2727	32.178	.541	.863
p4	31.0795	32.074	.540	.863
p5	30.9205	31.614	.661	.854
p6	30.9205	31.752	.590	.859
p7	30.8068	32.686	.583	.860
p8	30.9886	30.609	.714	.849
p9	30.9205	32.373	.625	.857
p10	30.8182	31.990	.570	.861

**Lingkungan Kerja**

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	11	12.5	12.5	13.6
3.00	23	26.1	26.1	39.8
4.00	28	31.8	31.8	71.6
5.00	25	28.4	28.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	12	13.6	13.6	14.8
3.00	26	29.5	29.5	44.3
4.00	34	38.6	38.6	83.0
5.00	15	17.0	17.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.3	2.3	2.3

**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.

2.00	5	5.7	5.7	8.0
3.00	30	34.1	34.1	42.0
4.00	29	33.0	33.0	75.0
5.00	22	25.0	25.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	5	5.7	5.7	6.8
3.00	22	25.0	25.0	31.8
4.00	37	42.0	42.0	73.9
5.00	23	26.1	26.1	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	5	5.7	5.7	6.8
3.00	27	30.7	30.7	37.5
4.00	36	40.9	40.9	78.4
5.00	19	21.6	21.6	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.4	3.4	3.4
2.00	19	21.6	21.6	25.0
3.00	27	30.7	30.7	55.7
4.00	35	39.8	39.8	95.5
5.00	4	4.5	4.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p7**

**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.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	29	33.0	33.0	34.1
3.00	32	36.4	36.4	70.5
4.00	20	22.7	22.7	93.2
5.00	6	6.8	6.8	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	3	3.4	3.4	4.5
3.00	30	34.1	34.1	38.6
4.00	37	42.0	42.0	80.7
5.00	17	19.3	19.3	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	6.8	6.8	6.8
3.00	22	25.0	25.0	31.8
4.00	33	37.5	37.5	69.3
5.00	27	30.7	30.7	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	24	27.3	27.3	28.4
3.00	35	39.8	39.8	68.2
4.00	20	22.7	22.7	90.9
5.00	8	9.1	9.1	100.0
Total	88	100.0	100.0	



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	31.9205	39.223	.799	.902
p2	32.0909	40.865	.725	.907
p3	31.9318	39.972	.795	.902
p4	31.7955	41.498	.719	.907
p5	31.8977	42.874	.604	.913
p6	32.4545	41.676	.670	.910
p7	32.6477	42.254	.625	.912
p8	31.9091	42.911	.644	.911
p9	31.7386	41.506	.718	.907
p10	32.5455	42.320	.610	.913

**Kepuasan Kerja**

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	13	14.8	14.8	14.8
3.00	17	19.3	19.3	34.1
4.00	39	44.3	44.3	78.4
5.00	19	21.6	21.6	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	14	15.9	15.9	15.9
3.00	12	13.6	13.6	29.5

- 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 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.

4.00	44	50.0	50.0	79.5
5.00	18	20.5	20.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	14	15.9	15.9	15.9
3.00	14	15.9	15.9	31.8
4.00	44	50.0	50.0	81.8
5.00	16	18.2	18.2	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.5	4.5	4.5
3.00	24	27.3	27.3	31.8
4.00	42	47.7	47.7	79.5
5.00	18	20.5	20.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.1	1.1	1.1
2.00	9	10.2	10.2	11.4
3.00	15	17.0	17.0	28.4
4.00	38	43.2	43.2	71.6
5.00	25	28.4	28.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

©

Valid	2.00	13	14.8	14.8	14.8
	3.00	28	31.8	31.8	46.6
	4.00	24	27.3	27.3	73.9
	5.00	23	26.1	26.1	100.0
Total		88	100.0	100.0	

lik

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.5	4.5	4.5
	3.00	27	30.7	30.7	35.2
	4.00	35	39.8	39.8	75.0
	5.00	22	25.0	25.0	100.0
Total		88	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	20	22.7	22.7	23.9
	3.00	18	20.5	20.5	44.3
	4.00	28	31.8	31.8	76.1
	5.00	21	23.9	23.9	100.0
Total		88	100.0	100.0	

lamic

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.8	6.8	6.8
	3.00	25	28.4	28.4	35.2
	4.00	29	33.0	33.0	68.2
	5.00	28	31.8	31.8	100.0
Total		88	100.0	100.0	

Syarif Kasim Riau

#### 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.





**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.5	4.5	4.5
3.00	27	30.7	30.7	35.2
4.00	29	33.0	33.0	68.2
5.00	28	31.8	31.8	100.0
Total	88	100.0	100.0	

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	34.0341	46.815	.797	.929
p2	34.0114	47.253	.765	.931
p3	34.0568	46.330	.857	.926
p4	33.9205	50.258	.652	.936
p5	33.8864	47.895	.696	.934
p6	34.1136	46.952	.730	.932
p7	33.9091	48.589	.757	.931
p8	34.2159	45.688	.747	.932
p9	33.8636	48.326	.700	.934
p10	33.8409	47.377	.816	.928

Output Data Olahan SPSS 22

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan, Karir <sup>a</sup>		. Enter

**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.



### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan, Karir <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.714	4.08548	1.753

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3653.241	2	1826.620	109.436	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1418.748	85	16.691		
	Total	5071.989	87			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.295	2.521		.514	.609		
	Karir	.570	.107	.465	5.328	.000	.431	2.318
	Lingkungan	.472	.094	.441	5.048	.000	.431	2.318

a. Dependent Variable: Kepuasan

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Karir	Lingkungan
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.965	.94	.06	.21
	3	.008	18.869	.06	.94	.79

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.



### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Karir	Lingkungan
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.965	.94	.06	.21
	3	.008	18.869	.06	.94	.79

a. Dependent Variable: Kepuasan

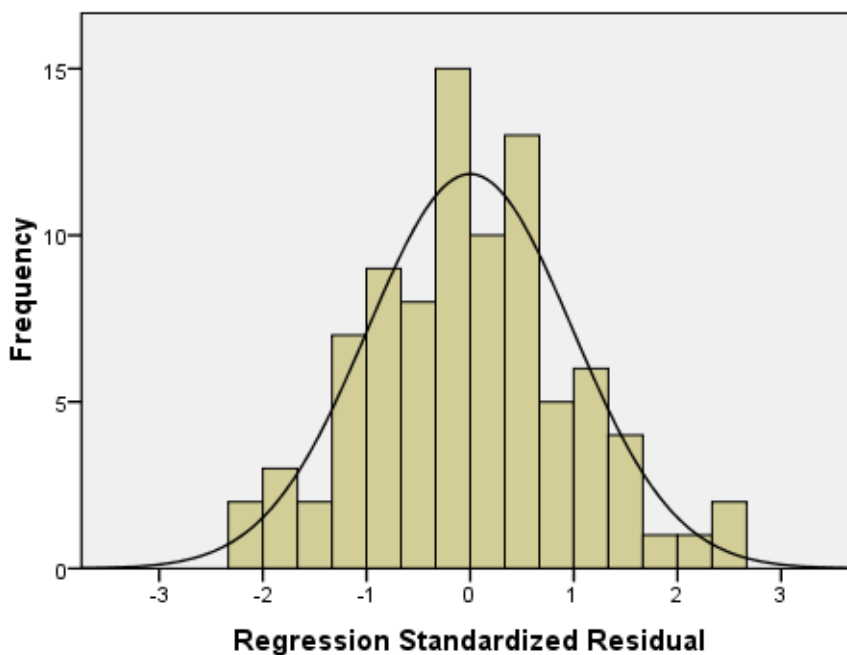
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.0716	48.9543	37.7614	6.48007	88
Residual	-9.03194	10.63680	.00000	4.03825	88
Std. Predicted Value	-3.039	1.727	.000	1.000	88
Std. Residual	-2.211	2.604	.000	.988	88

a. Dependent Variable: Kepuasan

### Histogram

#### Dependent Variable: Kepuasan



- 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.

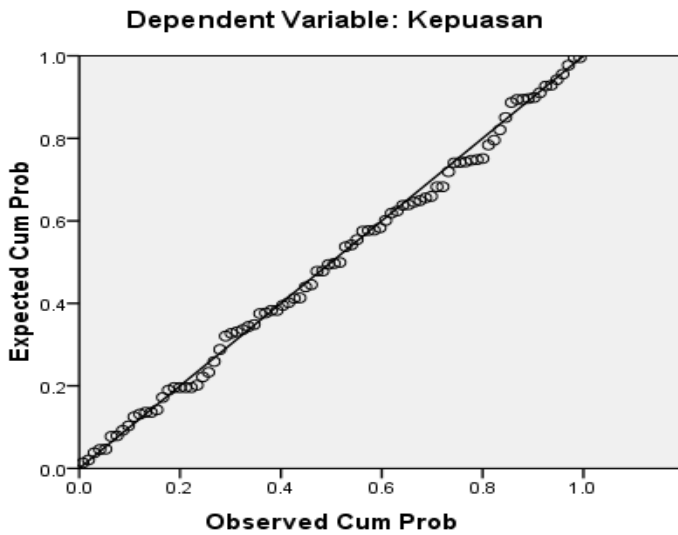




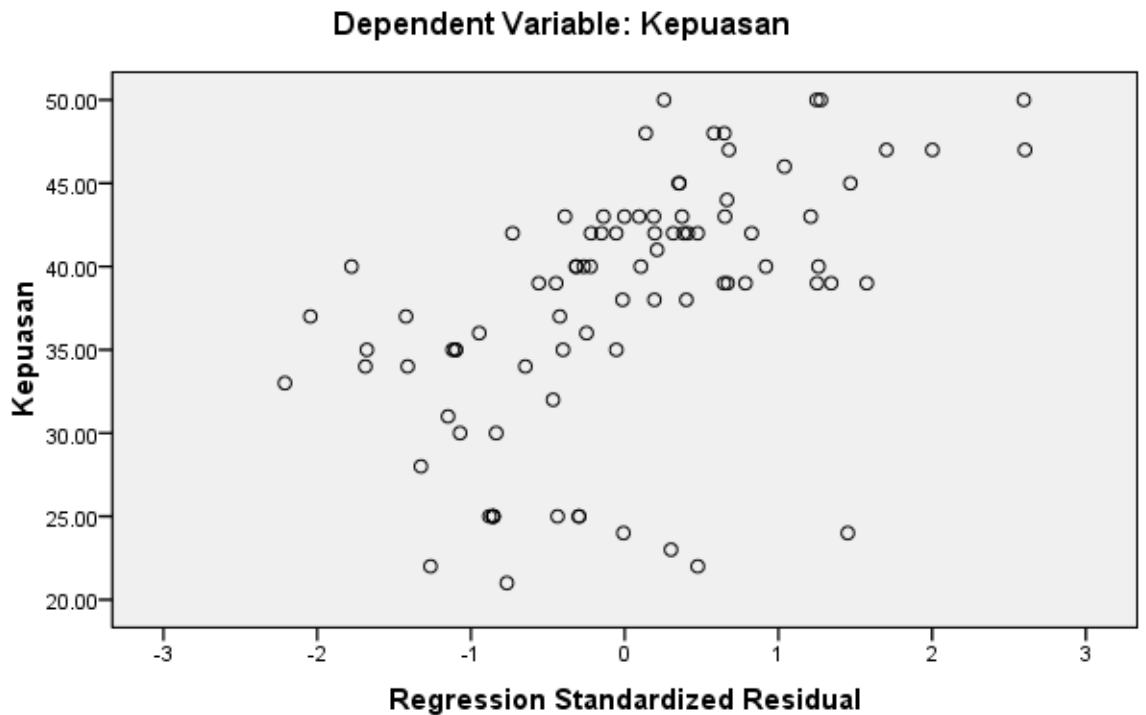
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Scatterplot**



**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.

## Kuesioner

Responden yang terhormat

Saya Adella Friska dari mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial jurusan Manajemen angkatan 2016 UIN SUSKA RIAU, memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi angket kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Angket kuesioner dibawah ini mengenai “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asian Agri Peranap”, angket kuesioner ini semata-mata hanya kuesioner untuk akademik, di mohon keterbukaan dari bapak/ibu. Atas waktu, kesediaan dan kerjasamanya dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terimakasih.

### Identitas Responden

Nama (inisial) :

Jenis kelamin :

### Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kotak jawaban yang dianggap paling tepat.
2. Pilih jawaban  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
CS : Cukup Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Variabel (Y) Kepuasan Kerja**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapatkan dukungan moril dari sesama rekan kerja dan motivasi dari atasan					
3	Saya selalu masuk kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
4	Saya loyal terhadap perusahaan					
5	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target					
6	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya					
7	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja					
8	Saya selalu patuh terhadap peraturan yang ada					
9	Saya senang dengan pendapatan saya saat ini					
10	Saya akan <i>resign</i> dari pekerjaan jika tidak sesuai dengan hubungan industrialnya					

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.

**Variabel (X1) Pengembangan Karier**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan					
2	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang kenaikan jabatan					
3	Saya senang dengan tingkat kemajuan karier karyawan					
4	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam penilaian pengembangan karier					
5	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan					
6	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier					
7	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karier					
8	Adanya kerjasama yang baik dan dukungan jaringan kerja untuk penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
9	Saya puas dengan system promosi yang ada diperusahaan					
10	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karier saya					

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 Dilindungi Undang-Undang

Variabel (X2) Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Musik menjadi salah satu alat untuk rileks saat pekerjaan mulai terasa berat					
4	Kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
5	Lingkungan kerja pada kantor tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
6	Warna dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
7	Dekorasi tempat kerja yang rapi dan nyaman					
8	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawan dalam bekerja					
9	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
10	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					

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.



PT Asian Agri (RGE Indonesia Group)  
 Peranap Office, Jl. Rigunas Napal  
 website : www.asianagri.com

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.

© 2019 PT Asian Agri  
 a milk UIN Suska Riau  
 States Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Peraturan : 8/PRP/ASIAN-AGRI/TU/XII/2020

Peranap, 10 Desember 2020

Perihal : Balasan Izin Riset

Kepada Yth  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau

Tempat

Menanggapi surat permohonan Izin Riset No : Un.04/F.VII/PP.00.9/6323/2019 maka kami memberi izin kepada anak kami :

Nama : Adella Friska  
 NIM : 11671202481  
 Jurusan : Manajemen  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Melaksanakan penelitian di perusahaan kami untuk menyelesaikan tugas akhir. Kami mohon yang bersangkutan melakukan penelitian dengan menaati aturan yang berlaku dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

  
**PANDAPOTAN SIPAHUTAR**  
 Manajer Pabrik



#### 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.

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama ADELLA FRISKA, lahir pada tanggal 28 Mei 1998 di Peranap, alamat tempat tinggal Pincuran Mas Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Merupakan anak pertama dari Bapak Supriadi dan Ibu Murniati dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN 014 Kampung Bau, Peranap pada tahun 2010 kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Peranap dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Peranap pada tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menamatkan pada tahun 2020.

Pada tanggal 12 November 2020 penulis mengikuti ujian *Oral Comprehensive* pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan akhirnya penulis dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (S.E) dengan judul skripsi **“Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asian Agri Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”**.