

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PADASA
ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN
KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

OLEH:

ROBI DARWIS

11471106121



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

PEKANBARU

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PADASA
ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN
KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

OLEH:

ROBI DARWIS
11471106121



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU**

2019

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.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROBI DARWIS
 NIM : 11471106121
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUPATEN ROKAN HULU

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

Ainun Mardiah, SE., MM.
NIP. 19781203 200604 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



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

Ainun Mardiah, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

- 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.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ROBI DARWIS
NIM : 11471106121
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL

DISETUJUI OLEH:
KETUA PENGUJI

ca.
Dr. Anpul Muzan SHi., M.Ag.
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

[Signature]
Dr. Mulia Sosiady, SE., MM., Ak., CA
NIP. 19761217 200901 1 014

[Signature]
Dr. Muhammad April., SH., M.Hum
NIK. 130 712 072



ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL

OLEH:

ROBI DARWIS
11471106121

Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul. Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 732 karyawan dan sampelnya diambil dengan metode simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin yaitu 100 orang karyawan. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metode kuisioner , wawancara dan observasi , kemudian diuji dengan metode analisis data menggunakan SPSS, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif-kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variable independen (lingkungan kerja dan beban kerja) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil uji koefisien Determinasi (R^2) 0,626% ini menunjukkan variabel yang diteliti (lingkungan kerja dan beban kerja) memberikan pengaruh terhadap Produktivitas karyawan sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Beban Kerja, Kepuasan 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 mengummumkan 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.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah dan akan senantiasa melimpahkan berkat, rahmat, dan hidayah serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROKAN HULU”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive*, guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad mujahidin S.Ag, M.Ag selaku Rektor UIN Suska Riau beserta Staff.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri

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

Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pengarahan-pengarahan kepada penulis.

4. Bapak Mashuri, MA selaku penasihat akademis yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran selama masa perkuliahan sampai penulis menyelesaikan studi dan skripsi.
5. Bu Ainun Mardiah, SE, MM selaku dosen konsultasi proposal dan dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran selama masa Pembuatan Skripsi sampai penulis menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah mendidik penulis selama perkuliahan, karyawan serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Darlis dan Ibunda Nurmailis yang telah memberikan dukungan moril dan materiil serta tak henti-hentinya mendoakan yang terbaik untuk putranya dan selalu memperhatikan, mendidik, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan cinta. Semoga penulis mampu menjadi apa yang mereka harapkan dan menjadi kebanggaan mereka.
8. Untuk kakakku Maman Suryadi, SE, kakakku Putra Almi Susandi dan adikku Neni Afrimayanti terima kasih karena selama ini terus memberi semangat dan mendo'akan yang terbaik untuk penulis.
9. Untuk *housemate*-ku Muhammad Yunus dan Rinaldi yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi.



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. Untuk Faizah Larian yang telah banyak membantu dalam hal apapun dan selalu memberi semangat dan dukungan tiada henti.
 11. Untuk sahabat-sahabatku Nopri Hariyadi, Delisman, Muhammad Yandri, Muhammad Rido, Rizki, Efrinaldi, Muhammad Jamil, Ardi Fitra.
 12. Untuk Bu Ita dan teman-teman seperjuangan KKN BERBASIS MASJID Desa Seberang Taluk Hilir, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan singingi tahun 2017 (Iza, Nanda, Irna, Iin, Winda, Tari, Riska, Famel, Rio, Ibul, Yoga dan Engki) terima kasih atas persahabatan yang mengesankan selama masa-masa indah di KKN.
 13. Untuk teman-teman seperjuangan Manajemen H angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih dukungannya.
 14. Untuk teman-teman MSDM B angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk suasana kelas yang menyenangkan.
- Semoga Allah SWT membalas budi baik mereka atas bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis, serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, *Amin Ya Robbal'alamin*.

Pekanbaru, Juli 2019

Penulis,

Robi Darwis
NIM. 11471106121



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
B. Lingkungan Kerja.....	15
C. Beban Kerja.....	29
D. Kepuasan Kerja.....	34
E. Konsep Beban Kerja tentang Pandangan Islam.....	42
F. Penelitian Terdahulu.....	43
G. Variabel Penelitian.....	46
H. Operasional Variabel Penelitian.....	48
I. Kerangka Pemikiran.....	47
J. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
B. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel.....	49
D. Metode Pengumpulan Data.....	51
E. Skala Pengukuran Data.....	52

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.

F. Kualitas Data.....	53
G. Uji Asumsi Klasik.....	54
H. Analisis Regresi Berganda.....	55

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	59
B. Struktur Organisasi	61
C. Aktivitas Perusahaan (<i>Job Description</i>).....	63
D. Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan	65

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	67
B. Deskripsi Variabel	69
C. Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	74
D. Uji Asumsi Klasik.....	79
E. Analisis Data Penelitian.....	83
F. Pembahasan	87

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA



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 TABEL

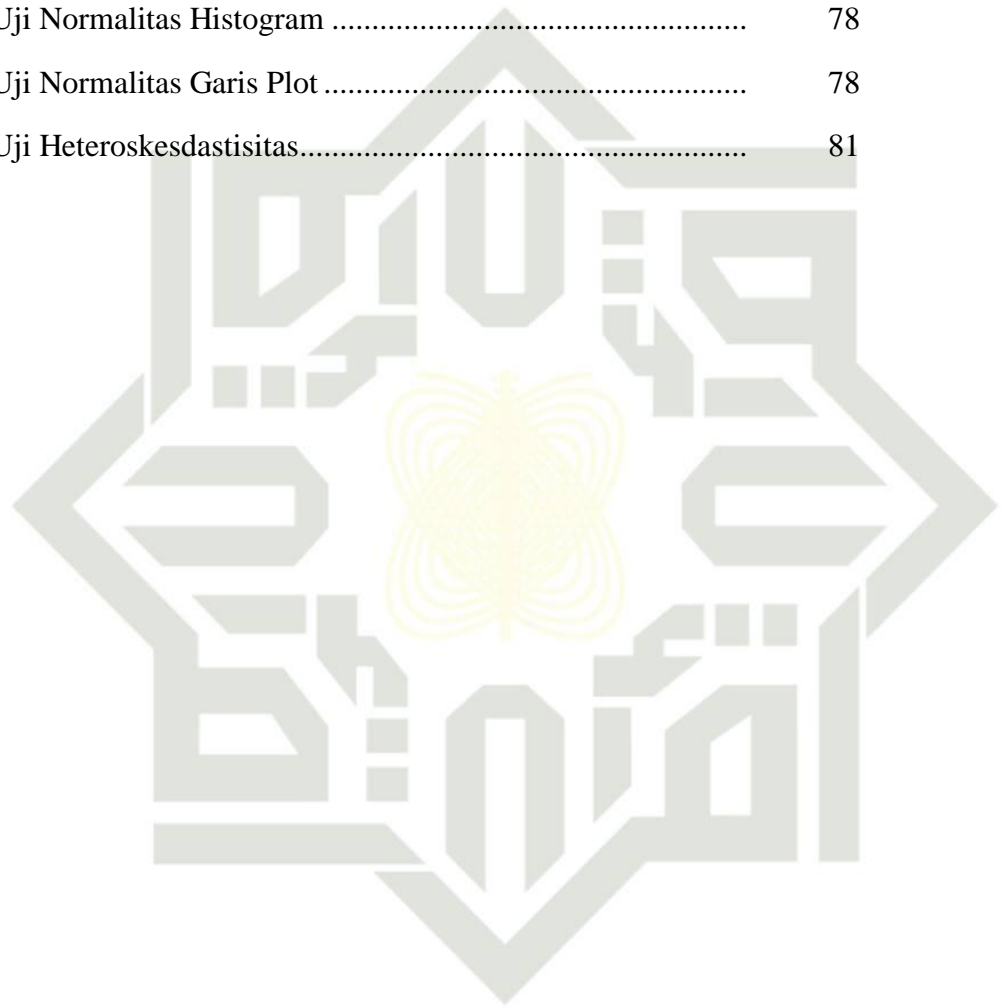
Tabel 1.1	Lingkungan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.....	4
Tabel 1.2	Data Jumlah Karyawan & Realisasi Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Tahun 2014-2018.....	7
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja	69
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja.....	71
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan.....	72
Tabel 5.7	Uji Validitas Lingkungan Kerja	74
Tabel 5.8	Uji Validitas Beban Kerja	75
Tabel 5.9	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	80
Tabel 5.12	Uji Outokorelasi	82
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	83
Tabel 5.14	Uji T Hitung	85
Tabel 5.15	Uji F Hitung.....	86

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 2.1	Kerangka Penelitian.....	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu	64
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	78
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	78
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	81



UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

Hak Cipta 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.



Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antara komponen didalamnya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang dapat ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puas dalam bekerja.

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

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.



Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seseorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga aka sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit, dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun jumlah karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul saat ini sebanyak 732 orang.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul adalah lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada bagian lingkungan pabrik yang lembab dan bau menyengat akibat limbah pabrik. Serta ruangan yang gelap dan panas. Dan diruangan mesin-mesin pabrik banyak yang sudah rusak kemudian kurangnya pencahayaan yang normal, sehingga teknisi yang ingin memperbaiki terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan lingkungan karyawan kantor yang rusak, seperti printer dan komputer yang dideiamkan rusak dan tidak diperbaiki.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Semua itu membuat karyawan menjadi susah untuk menyelesaikan tugas dan bahkan menjadi kendala untuk mengerjakannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Humas PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul beban kerja karyawan berat karena tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, sehingga karyawan tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah diharapkan perusahaan dan menjadi penyebab ketidakpuasan bagi para karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

Tabel 1.1: Lingkungan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul

No	Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	Setiap karyawan wajib menggunakan alat-alat pelindung yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu helm, kacamata, masker, sarung tangan, dan sepatu.
2.	Penerangan cahaya ditempat kerja	Terdapat 48 lampu (10 tidak berfungsi)
3.	Akses jalasn	Saat hujan jalan sulit dilalui
4.	Udara tempat kerja	Bercampur dengan bau-bauan sawit
5.	Tingkat keamanan	Masih terjadi pencurian buah kelapa sawit, karena hanya dijaga 2 orang satpam
6.	Mesin pabrik	Memiliki 8 stasiun mesin dan dilalam stasiun mesin memiliki 8 yang rusak dan 27 dalam kondisi tidak baik.
7.	Alat berat	Memiliki 2 alat berat dengan kondisi kurang baik (tetap digunakan) dan dalam kondisi rusak (tidak digunakan)

Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabu Kabupaten Rohul masih kurang baik, dimana dari 48 lampu tidak berfungsi. Akses jalan yang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



belum memadai dikarenakan saat hujan turun, jalan menjadi becek dan sulit dilalui. Tingkat keamanan masih belum baik, ditandai dengan masih seringnya terjadi pencurian buah kelapa sawit karena hanya dijaga 2 orang satpam. Banyak nya mesin pabrik yang rusak dan kurang baik, terlihat pada tabel diatas 8 dalam kondisi rusak dan 27 mesin yang kurang baik tapi tetap digunakan, sehingga dapat mengganggu proses produksi bagi perusahaan. Alat berat berat yang dimiliki perusahaan juga dalam kondisi rusak dan kurang baik dan hanya bisa digunakan satu diantaranya sehingga juga bisa menjadi penghambat proses produksi perusahaan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan (**Ali : 40 tahun**) selaku Humas PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu, adapun bentuk-bentuk beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai. Ketidak puasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang dirasakan karyawan, mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu yang tersedia sehingga pada saat libur karyawan tetap harus datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah di *deadline*. Hal ini mempengaruhi kelelahan fisik karyawan dikarenakan berkurangnya waktu istirahat karyawan. Sehingga akan menimbulkan efek dari ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaannya. Efek tersebut menimbulkan indikasi terhadap dampak psikologi yang dialami oleh 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.



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

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas perkerjaannya. Sebaliknya, ketidak puasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi.

Efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk mewujudkan mengingat berbagai kondisi yang kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari perusahaan satu keperusahaan lain, misalnya kondisi persaingan dipasar semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

perusahaan itu sendiri. Akhirnya ketidak mampuan mereka untuk keluar diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta kurang merasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Tabel 1.2: Data Jumlah Karyawan & Realisasi Produksi pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Persentase (%)	Produktivitas (kg/orang)
2014	813	112.493.120	109.203.000	97,07%	134.321,033
2015	740	202.533.250	106.806.880	52,73%	144.333,622
2016	912	99.233.780	88.734.810	89,41%	97.269,94
2017	817	104.052.500	102.236.440	98,25%	125.136,401
2018	732	98.505.000	93.123.470	94,53%	127.217,855

Sumber : PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul 2019

Dari tabel 1.2 dapat diketahui PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 813 menghasilkan 134.321,033 kg perorang dengan pencapaian target produk 97,07% pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 740 menghasilkan 144.333,622 kg perorang dengan pencapaian target produk 52,73% pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 912 menghasilkan 97.269,94 kg perorang dengan pencapaian produk 89,41% pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 817 menghasilkan 125.136,401 kg perorang dengan pencapaian target produk 98,25% pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 732 menghasilkan 127.217,855 kg perorang dengan pencapaian target 94,53%.

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan dan jumlah produksinya naik turun atau fluktuasi. Data perkembangan produktivitas kerja PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul yang naik turun

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



bisa kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya Kompensasi yang adil dan layak, Penempatan dan sesuai dengan keahlian, Berat ringan pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerja monoton atau tidak (Hasibuan, 2008).

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

Berdasarkan *research* (penelitian) yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KAB. ROHUL”**

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

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat di rumus kan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.



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. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai lingkungan kerja dan beban kerja, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi di lingkungan perusahaan atau industri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai referensi atau evaluasi bagi karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul dalam memahami lingkungan kerja dan beban kerja karyawan, dan sebagai bahan pertimbangan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul dalam mengambil keputusan.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap 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.

E. Sistematika Penulisan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu kemudian bentuk kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini, menguraikan populasi dan sampel, dan sumber data, metode pengumpulan data, defenisi operasional variabel serta metode analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan menjadi sampel penelitian.

BAB V ANALISIS PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang dimulai dari gambaran umum hasil penelitian, analisis data serta uji asumsi klasik dan uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan atas hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang misalnya, sebagai negara pendatang baru (*Late Comer*) dalam kemajuan industri dan ekonomi melalui upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (*Force Runner*) seperti Jerman, Prancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM (*Okkawa dan Kohama 1989*).

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang intinya akan dapat berpengaruh pada produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yang



memiliki potensi untuk berperilaku produktif yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Dalam kenyataannya manusia dengan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan untuk memenuhi kebutuhan manusia memiliki hubungan yang sangat kuat. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Manajemen sumberdaya manusia di definisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan (**Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, 2010**).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2011**).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (**Handoko, 2011**).

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.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2011).

Manajemen sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajar tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi (Henni Indrayani, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses, ini mencakup empat fungsi utama, yaitu (Henni Indrayani, 2013):

1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan 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.

konduif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengarahan (*leading*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.



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.

Menurut **(Sutrisno, 2010: 118)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok **(Sedarmayanti, 2009)**.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat dan kegiatan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja karena tidak baiknya lingkungan kerja.

(Sedarmayanti, 2009) mengatakan bahwa secara garis besa, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan langsung berhubungan dengan karyawan. misalnya: pusat kerja, kursi, meja, peralatan kerja dan sebagainya.

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. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Pentingnya lingkungan fisik tempat kerja dalam mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, namun tidak sedikit dari perusahaan kurang memperhatikannya, diantaranya faktor lingkungan tempat kerja, padahal kedengarannya remeh, tetapi pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja, dan kecelakaan ditempat kerja.

Sedangkan jenis-jenis lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2005) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempengaruhi mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan



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.

membuat ketidak nyaman dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dilingkungan perusahaan maka



anggota perusahaan akan berinteraksi, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologi dari lingkungan kerja meliputi:
 - a. Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

- b. Keletihan dalam bekerja

Keletihan dalam bekerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan kerja psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absensi, turn over dan kecelakaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Moekijat, 2004), faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, udara, musik dan suara. Sedangkan menurut (Siagian, 2009) kondisi yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja karena akan meningkatkan produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi fisik kerja yang menyenangkan antara lain:

- a. Ventilasi yang baik yang memungkinkan masuknya udara yang segar ketempat pekerjaan.
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.

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 mengummumkan 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.

- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun secara baik sehingga menimbulkan rasa estetika, arus pekerjaan akan berjalan sehingga memperlancar kegiatan produksi.
- d. Lingkungan kerja yang bersih yang akan menimbulkan rasa senang berada ditempat kerja dalam waktu yang lama.
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.

Dari beberapa faktor diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap perusahaan atau organisasi yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

(Robbins, 2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu yang nyaman bagi seseorang mungkin merupakan neraka bagi orang lain. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.



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. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang meragukan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.



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.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruangan kerja. Rancangan ruangan kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan ditempat kerjanya.

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut **(Robbins, 2006)** terdiri atas:

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, ruangan kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan

Jika ukuran ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan perkaryawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan



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.

kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Menurut **(Sedarmayanti, 2009)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Penawaran

Penawaran yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

2. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan-gangguan terhadap karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan rasa nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus di tata mengacu pada aliran kerja sehingga mengakibatkan efisien dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal

ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah dalam bekerja.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang sangat baik dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja pada karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan. Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup pada gedung
2. Penggunaan kipas angin yang memadai aliran udara yang baik
3. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
4. Penggunaan *humidifer*, untuk mengatasi kelembaban udara

4. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, ratanya penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan,

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.

keamanan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

Menurut **(Sedarmayanti, 2009)**, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga kerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang cukup dan terang benderang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain:

1. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruangan kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
2. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat sertakeletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan kepada mata dapat dihindari.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan



perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan pemutusan pikiran agar kebisingan. (Dessler, 2004). Bising biasanya dianggap sebagai bunyi yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat dari tingkat bising yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, diatasi dari pupil-pupil mata.
2. Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrim bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Menurut (Sedarmayanti, 2009), salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

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.

6. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap karyawan adalah hal yang sangat penting.

7. Musik

Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira, namun ada beberapa kasus dimana musik diperdengarkan bahkan menimbulkan suasana yang tidak menyenangkan. Maka para manajer harus memperhatikan betul musik yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:



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. Adanya kantin dan kafetaria
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-cuma

2. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktivitas dalam kerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individual maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen mepedulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

C. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan. Menurut **(Coben dalam Suwanto, 2008:54)** bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses. Besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Menurut **(Permendagri No. 12/2008)**, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil

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.

kali antara volume kerja dengan normal waktu. Menurut (**Sunyoto, 2012: 64**), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beberapa pengertian diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan suatu unit dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (**Rodhal dalam Prihatini, 2007**), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas wewenang.



c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi, ketiga ini disebut wring Stresor.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

3. Indikator-indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut (**Permendagri No. 12/2008**), antara lain:

1. Jam Kerja Efektif

Jam kerja yang efektif dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibeban kan kepada karyawan. untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu tepat pada waktunya. Sehingga atasan juga selalu mengontrol pekerjaan bawahannya, serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

2. Waktu Kerja

Manajemen waktu kerja harus dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja umit 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.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan juga memberikan suatu kontribusi atau pekerjaan yang dikerjakan. Mengerjakan suatu pekerjaan tentu harus orang yang ahli dalam bidangnya atau sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sehingga beban kerja yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

4. Jenis Pekerjaan yang Diberikan

Pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan harus dikerjakan sebaik-baiknya. Atasan memberikan pekerjaan pada karyawan yang mampu mengerjakannya dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator-indikator menurut (Utomo, 2008:68) adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, suatu tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan, tanda-tanda beban kerja berlebih diantaranya mudah tersinggung, kelelahan fisik dan metal (Suwatno, 2008:56).



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. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam beban kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan (**Prihatini, 2007**).

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri,

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi



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

kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

D. Kepuasan Kerja

Menurut **Riva'i dan Mulyadi (2011)** kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja (**Mangkunegara, 2009**) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan perkembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sedangkan pakar lain mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut (**Siagian, 2009**), situasi lingkungan turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang, pemahaman yang tepat tentang 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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, kemangkiran, keinginan pindah, usia kerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Menurut (**Umam, 2010**), kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut definisi diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu ungkapan perasaan emosional karyawan yang bersifat baik maupun yang tidak baik dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditujukan oleh seorang karyawan terhadap sesuatu yang disukai yang bersifat relatif, aspek kepuasan kerja yang pekerjaannya maupun kondisi dirinya, perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Sedangkan kan pakar lain, mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut (**Siagian, 2009**), situasi lingkungan turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang, pemahaman yang tepat tentang kepuasan



kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja yang dikaitkan dengan prestasi kerja, kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Menurut (**Umam, 2010**), kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut definisi diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu ungkapan perasaan emosional karyawan yang bersifat baik maupun tidak baik dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap sesuatu yang disukai yang bersifat relatif, aspek kepuasan kerja yang penting meliputi upah, penyelia, tugas pekerjaan, teman sekerja dalam satu tim, dan kondisi kerja yang mendukung.

Menurut (**Tiffin dalam Sutrisno, 2009**), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan karyawan.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (**As'ad, 2008**):

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kewajiban karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi.

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. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerja, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran kesehatan udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, (**Hasibuan, 2008**), diantara lain:

1. Kompensasi yang adil dan layak
2. Penempatan dan sesuai dengan keahlian
3. Berat ringan pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerja monoton atau tidak

Menurut (**Robbins, 2009**), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan

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.

Menurut **(Sutrisno, 2009)**, faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk bekerja

Faktor *job descriptive index* **(Riva'i, 2004)**, faktor penyebab kepuasan kerja ialah:

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Organisasi dan manajemen
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
5. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **(Sowmya dan Panchanatham 2011)**, menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Gaji
- b. Aspek organisasi
- c. Perilaku atasan
- d. Pekerjaan dan kondisi kerja
- e. Perilaku rekan 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.

c. **Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Dampak perilaku dan kepuasan dan ketidakpuasan kerja lebih banyak di teliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktifitas ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, dan dampak terhadap kepuasan.

d. **Dampak terhadap Produktivitas**

Menurut **Vroom (2009)**, mengatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

Menurut **Lawler dan Porter (2009)**, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya gaji) yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

1. Dampak ketidak hadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidak hadirin dan berhentikan kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis



yang besar. Maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2. Dampak terhadap kesehatan

Menurut **(Sutrisno,2009)**, salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Komhouser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut pengguna efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

e. **Teori tentang Kepuasan Kerja**

Ada beberapa teori tentang yang mendasari kepuasan kerja, dimana teori-teori tersebut dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu : **(Riva'i,2004)**

1. Teori ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasan yang melebihi dari yang diinginkan, tetapi merupakan ketidak sesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang dari selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan

Teori ini menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung ada atau tidak adanya keahlian (*equity*) dalam situasi,

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.



husus situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, hasilnya adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan pendapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau tempat yang lain. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain, bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas, bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Prinsip teori dua faktor ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan ini menjadi dua kelompok yaitu satisfiers atau motivator dan dissatisfiers. Satisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan,

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.



ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi.

Apabila bila faktor tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, apabila tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Yang terdiri gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan, jika tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas dan merasa kecewa.

E. Konsep Beban Kerja tentang Pandangan Islam

Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara menempatkan seseorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban. Islam menerangkan dalam Al-Quran Surat AL-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا

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.

كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebihan dalam melakukan sesuatu pekerjaan diluar batas yang dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal ini memicu timbulnya

F. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/Tahun	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Ami casmi (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec.Tapung Kab.	Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan menggunakan metode random sampling. Secara simultan lingkungan	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel indenpenden yaitu penelitian sekarang tidak memakai variabel kepemimpinan 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.



No	Nama Penelitian/Tahun	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
		Kampar.	kerja, kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	kompensasi. Pada objek penelitian sekarang, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul
2	Septi Muryanti (2017)	Pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri, adapun pengaruh sebesar (79,2%) sedangkan sisanya (20,8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Pengaruh pada penelitain sekarang pada variabel indenpenden yaitu penelitian tidak memakai penempatan karyawan. Pada objek penelitain sekarang, penelitian melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul
3	Dian Fitri (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery pekanbaru.	Hasil penelitin menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun pengaruh nya	perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian tidak memakai karakteristik pekerjaan. Pada objek penlitian

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.

No	Nama Penelitian/Tahun	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
			sebesar (73,6%) sedangkan sisanya (26,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.	sekarang, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
4	Nurhayati (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Bagian Urusan Rumah Tangga Di Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasilnya adalah 88,9% kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.	perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian memakai beban Kerja. Pada objek penelitian sekarang, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
5	Budi Setiawan (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak	perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian memakai beban Kerja. Pada objek penelitian sekarang, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama



No	Nama Penelitian/Tahun	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
			diteliti dalam penelitian ini.	Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.

G. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu : Kepuasan Kerja

H. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2009)	1. Gaji 2. Aspek organisasi 3. Perilaku atasan 4. Pekerjaan dan kondisi kerja 5. Perilaku rekan kerja (Sownya dan Panchanatham 2011)	Likert
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009).	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Kebisingan ditempat kerja 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Tata warna ditempat kerja 8. Dekorasi ditempat	Likert

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.

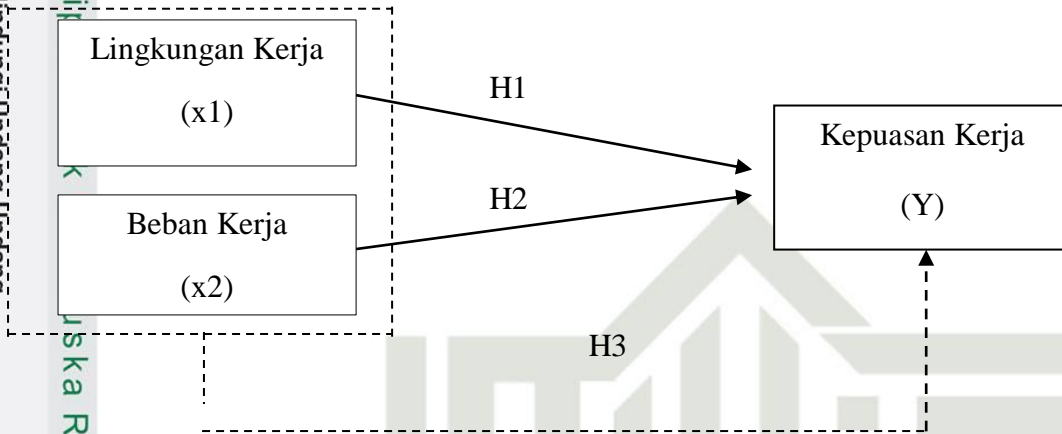
No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2			kerja 9. Musik ditempat kerja 10. Keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti, 2011:28)	
3	Beban kerja (X2)	Beban kerja adalah yang terlalau banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja, volume kerja, (Sunyoto 2012:64).	1. Banyaknya pekerjaan 2. Target kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan beban 5. Tekanan kerja (Utomo, 2008)	Likert

I. Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan diatas, di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Kerangka Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul
Sumber: (Hasibuan, 2008)

J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis ini adalah:

H₁: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

H₂: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

H₃: Diduga Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

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

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul yang beralamat di jalan . Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan february sampai dengan selesai.

B. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Menurut **sugiono (2008:402)** data primer adalah data yang diperoleh oleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut **sugiono (2008:402)** data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan tempat penulis meneliti yang berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, tingkat produktivitas karyawan dan aktivitas lainnya dari perusahaan tempat penulis meneliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **sugiono (2014:115)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik



yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 732 karyawan.

2. Sampel

Menurut **sugiono (2014:116)** sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi tersebut besar and peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representive* (mewakili).

Definisi teknik sampling menurut **Sugiono (2014:116)** teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *probability sampling*.

Menurut **Sugiono (2014:118)** *probability sampling* adalah sebagai berikut :

“*Probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Adapun jenis teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *simple random sampling*.

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.

Sedangkan simple Random sampling menurut **Sugiono (2014:118)** adalah dikatakan sikpe (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi itu”.

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dalam yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$N = \frac{732}{1+732(0,1)^2} = 99,86 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka penulis mengambil sampel sebanyak 100 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan metode pengumpulan data. Sebelum mengumpulkan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum dan pendapat responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Kuesioner terdiri dari data responden, 5 pertanyaan untuk kepuasan kerja, 10 pertanyaan untuk lingkungan kerja dan 5 pertanyaan untuk beban kerja. Dimana kuesioner menggunakan skala liker.

E. Skala Pengukuran Data

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan skor responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang diukur, maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut menurut (Sugiono, 2013:230):

Kriteria Skor Penilaian

Sangat setuju (SS)	= 5	Tidak Setuju (ST)	= 2
Setuju (S)	= 4	Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Ragu (R)	= 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.

Variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

F. Kualitas Data

1. Uji Instrumen

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika pertanyaan sudah valid dan reliabel, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya satu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiono, 2014:455). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau valid.

Sedangkan untuk mengukur mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner dari dari responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukuran semakin stabi pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realobel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronvach alpha $>0,6$.

G. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji rekresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan

dengan membandingkan probalitas nilai kolmogrov-smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,05 maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,05 maka tidak dapat terdistribusikan normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterikedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah bersifat homokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

H. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen dengan dua atau lebih independen variabel. Jika bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja 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.



Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu Beban Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

I. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dari pengujian secara parsial. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji f.

1. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X_1 , dan X_2 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap Y.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Dengan membandingkan t hitungnya dengan t tabel.

Apakah $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

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.

Apakah $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha=5\%$).

- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan.

Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dasar-dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Dengan membandingkan F hitung dengan t tabel.

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan

Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinan)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan

oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara nol (0) dan satu (satu). Koefisien determinan (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipengaruhi untuk mengetahui persentase pengetahuan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas.

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 IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Padasa Enam Utama adalah Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional.

Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) PT. Padasa Enam Utama terletak di dua(2) provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya di daerah Teluk Dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kalianta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kalianta Dua). dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar).

Kebun dan PMKS Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT. Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar memiliki areal seluas 5.424 ha.

Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar dibangun pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 50 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III (tiga).

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) para karyawannya, perusahaan telah mengirim beberapa karyawan ke berbagai perkebunan kelapa sawit dan kemudian mentransfer ilmu yang di dapat serta pengalaman yang diperoleh kepada karyawan yang masih tinggal di perusahaan serta mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar.

Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sektor yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut, maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini yaitu:

1. Visi

Untuk menjadi perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan.

2. Misi

- a. Secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab memiliki integritas, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan.
- c. Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan.
- d. Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar 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.



B. Struktur Organisasi

Untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan sebagai dinamisor sudah tentu harus bias mengorganisir para karyawan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan membantu struktur organisasi perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi akan memberikan dampak antara lain:

1. Para karyawan dengan mudah mengetahui kepada siapa dia bertanggung jawab secara administrasi.
2. Para karyawan dengan senang dan cepat dapat menjawab pertanyaan dari luar perusahaan tentang siapa pemimpin perusahaan tersebut.
3. Para karyawan dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan.

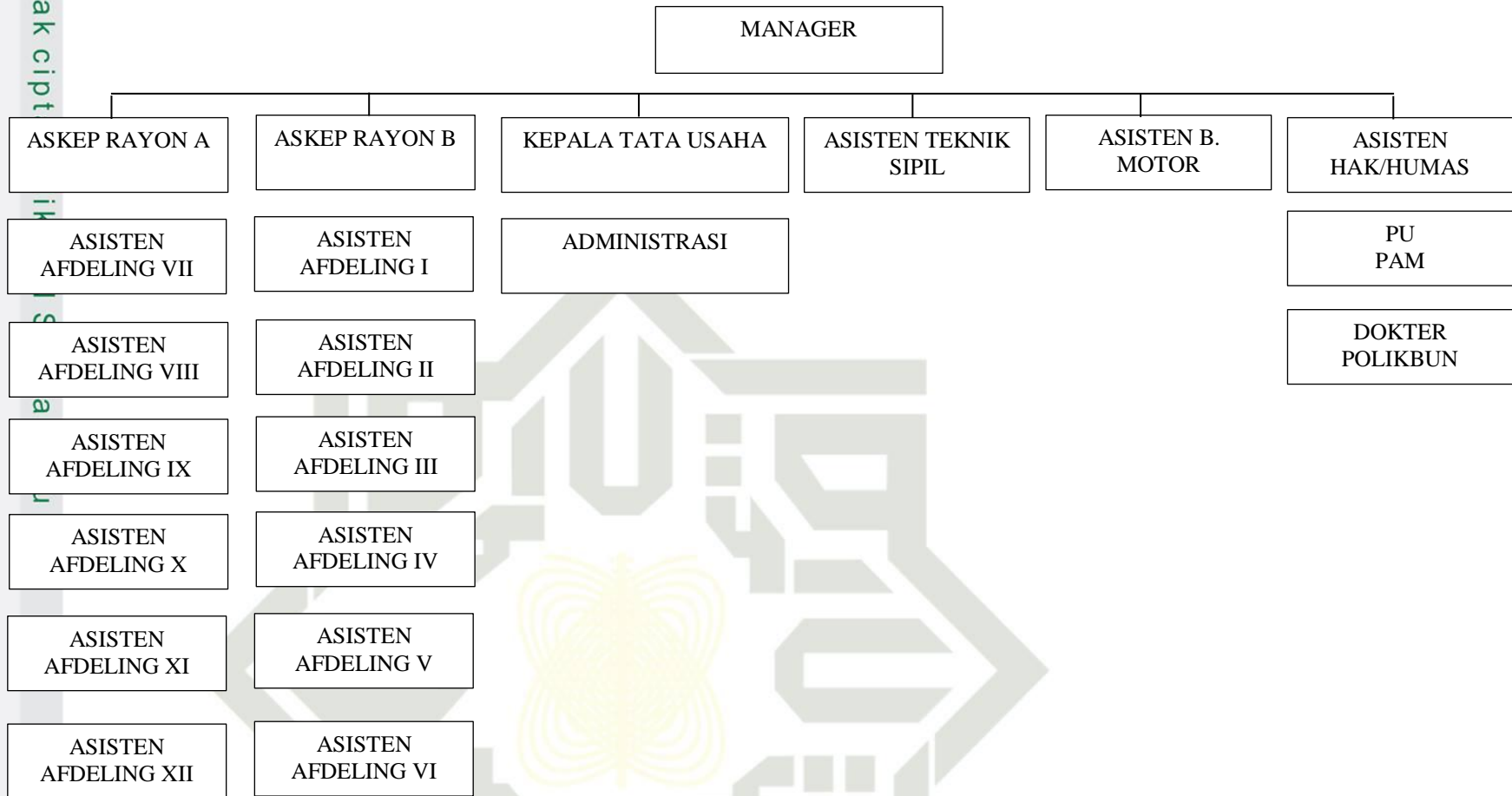
Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat dilihat pada gambar berikut:

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.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu



© Hak cipta

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

State Islamic U



C. Aktivitas Perusahaan (*Job Description*)

1. Manajer

Tugas pokok

- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi
- b. Menyusun RKAP unit Kebun
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
 - 1) Penyiapan lahan
 - 2) Pembibitan
 - 3) Penanaman
 - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
 - 5) Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- e. Memenuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat
- h. Mengelola perawatan /perbaikan sarana transportasi (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti : sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu 150 9000, 150 14000, SMK 3, RSPO dan sistem manajemen 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.

**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.

- j. Menilai prestasi kerja asisten kepala dan asisten yang menjadi bawahan langsung dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi kerja seluruh karyawan
 - k. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic
 - l. Menggunakan sumber daya di unit kebun sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO
 - m. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. **Asisten afdeling**
 - a. Menyusun RKAP/RKO produksi di unit kebun inti
 - b. Membuat program kerja bulanan dan triwulan
 - c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling
 - d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling
 - e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angkut-olah
 3. **Asisten Teknik sipil**
 - a. Input produksi pabrik
 - b. Input kendaraan meliputi:
 - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan controlling operasional, serta membuat kebijakan
 - 2) Melihat kerusakan dan melakukan controlling operasional
 - 3) Menyiapkan base teknik, pengolahan, dan produksi 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.

4. Kepala Tata Usaha

- a. Membuat kas Bank
- b. Membuat surat perjanjian pengadaan barang
- c. Membina hubungan dengan instansi yang berkaitan dengan tugas
- d. Membuat Laporan manajemen
- e. Evaluasi biaya
- f. Evaluasi laporan produksi

5. Administrasi

- a. Membuat laporan bulanan produksi
- b. Mengkordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman sesuai kebijakan direksi
- c. Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi
- d. Menghitung Tunjangan-tunjangan berupa: listrik, air, dan lain-lain
- e. Menghitung potongan-potongan sebagai komponen dari pengurangan gaji

6. Asisten Hak/Humas

- a. Menyusun RKAP unit Kebun
- b. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- c. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic

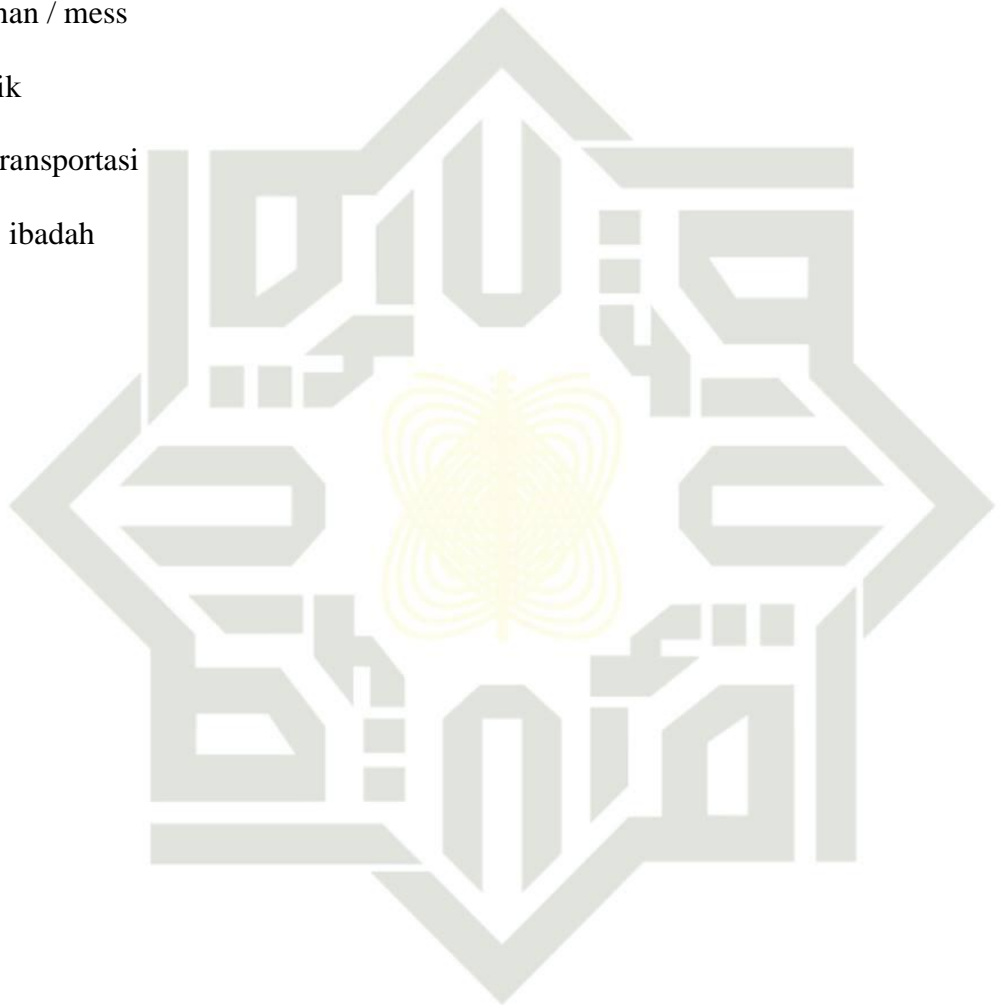
D. Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang di sediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan pada karyawan oleh PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu adalah sebagai berikut :

1. Perumahan / mess
2. Poliklinik
3. Sarana transportasi
4. Fasilitas ibadah
5. TK
6. SD
7. SMP



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.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (5,778) > t_{tabel} (1,985) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (-9,437) < t_{tabel} (-1,985) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
3. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (84,026) > F_{tabel} (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara bersamaan lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu sebesar



0,626 atau 62,6% sementara sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, maka saran mengenai lingkungan kerja pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja, dimana perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada bagian produksi. Karena lingkungan yang aman dan nyaman akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
2. Semantara saran untuk beban kerja dimana sebaiknya pimpinan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu harus lebih aktif lagi memberikan semangat dan arahan terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan memberikan karyawan pelatihan agar semua pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban yang akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Al-Qur'an Al-Baqarah ayat 286

Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara

Henri, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Riau: Suska Press

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung

Mangkunegara, A.P 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erosco, Jakarta.

Moekijat. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara. Jakarta

Permendagri No. 12 Tahun 2008, *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Jakarta: Kementrian Dalam Negeri. (<http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008>) (diakses, 12 april 2017)

Prihartini, Lilis D, 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatra Utara. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/heaple/123456789/6899/08e00192.pdf.jsessionid-CDF4D4F1C0946CBB50F099DFE54E10A6?sequence=1>) (diakses, 12 april 2017)

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Rizai, 2010. *Apparsial Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Grafindo Persada. Jaka

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi B dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.

Sigagian, Sondang p. 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta.

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.

_____. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suryoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.

Suwartno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Kencana. Jakarta.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group Jakarta.

Utomo, 2008. *Manajemen Tenaga Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.

Skripsi/Jurnal

Ani casmi. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kec.Tapung Kab. Kampar*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2017.

Budi Setiawan . 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2014.

Dian Fitri. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery pekanbaru*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2017.

Nurhayati. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Bagian Urusan Rumah Tangga Di Pekanbaru*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2018.

Septi Muryanti. 2017. *Pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2017.



KUISIONER

© 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, penerbitan, dan 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.

Yth
Bapak/Ibu
Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul
dengan hormat,
Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan
Sistem Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta
Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu”**, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu
untuk menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu
harap dapat objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data
penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Data dan identitas Bapak/Ibu akan
di jaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan
terimakasih.

Hormat saya

Robi Darwis

NIM. 11471106121

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.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
Keterangan.

- a. SS : Sangat Setuju (5)
- b. S : Setuju (4)
- c. CS : Cukup Setuju (3)
- d. TS : Tidak Setuju (2)
- e. STS : Sangat Tidak Sesuai (1)

II. Identitas Responden

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- 3. Umur :
- 4. Pendidikan : SD D3 SMP S1 SMA S2

A. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan					
2.	Aspek organisasi dalam perusahaan sudah berjalan dengan baik					
3.	Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya					
4.	Pekerjaan dan kondisi kerja diperusahaan saat ini sudah berjalan dengan baik					
5.	Interaksi dengan rekan kerja sangat baik dan ramah					



Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Penerangan diruang kerja saat ini sudah baik					
Temperatur atau suhu ruang kerja sangat nyaman					
Kelembaban diruang kerja membuat saya kurang nyaman					
Sirkulasi udara ditempat kerja saat ini sudah baik					
Suara bising jauh dari tempat saya bekerja					
Bau tidak sedap mengganggu saya dalam menjalankan pekerjaan					
Pewarnaan gedung membuat saya nyaman dalam bekerja					
Dekorasi diruang kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan					
Musik ditempat kerja membuat saya nyaman dalam menjalankan pekerjaan					
Keamanan ditempat kerja saya terjaga dengan baik					

Beban Kerja (X2)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Banyaknya pekerjaan saya sudah sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati					
Target kerja saya sudah terlaksana dengan baik					
Saya merasa bosan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
Saya merasa kelebihan beban kerja dari jadwal yang telah disepakati					
Saya merasa tertekan dengan beban kerja yang telah diberikan					

- Hal-Cita Diilindungi Undang-Undang
1. Diilindungi sebagian atau seluruh karya tulis (ji) tanpa mengancam dan meyakinkan sumber; 2. Diilindungi sebagian atau seluruh karya tulis (ji) tanpa mengancam dan meyakinkan sumber; 3. 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.



Sampel	Lingkungan											Beban						Produktivitas					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	Total	p1	p2	p3	p4	p5	Total
sampel 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	25	
sampel 2	1	2	5	4	1	2	5	4	1	2	27	4	2	3	5	4	18	2	2	5	1	2	12
sampel 3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	2	1	1	1	2	7	5	5	5	5	25	
sampel 4	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	32	2	2	4	5	2	15	3	5	4	5	3	20
sampel 5	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	29	4	4	2	2	4	16	4	3	3	2	5	17
sampel 6	1	2	4	4	1	2	4	4	1	2	25	5	2	5	5	5	22	3	2	4	1	3	13
sampel 7	2	4	5	2	2	4	5	2	2	4	32	1	2	1	1	1	6	4	5	5	2	4	20
sampel 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	3	1	2	9	4	5	4	4	4	21
sampel 9	3	2	4	5	3	2	4	5	3	2	33	2	3	2	4	2	13	3	1	3	2	3	12
sampel 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	2	5	5	22
sampel 11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	4	1	4	3	4	16	4	5	3	1	4	17
sampel 12	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	36	4	4	2	3	2	15	4	5	3	4	4	20
sampel 13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25	2	3	4	4	2	15	3	3	3	3	3	15
sampel 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	1	1	1	3	9	5	5	5	5	5	25
sampel 15	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	29	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15
sampel 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	1	2	1	1	7	5	4	5	5	5	24
sampel 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	1	5	1	16	5	4	5	3	5	22
sampel 18	1	2	4	4	1	2	4	4	1	2	25	1	1	2	1	1	6	5	3	5	5	5	23
sampel 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	2	3	3	3	14	3	5	4	3	5	20
sampel 20	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	2	2	1	2	1	8	5	5	5	5	5	25
sampel 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	2	2	3	4	15	4	4	3	4	5	20
sampel 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	4	1	1	8	5	5	5	5	5	25
sampel 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	1	2	3	2	10	4	5	5	5	4	23
sampel 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	2	4	16	5	3	4	5	3	20
sampel 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	4	1	2	4	12	5	5	5	5	5	25
sampel 26	5	4	2	2	5	4	2	2	5	4	35	4	1	3	1	1	10	5	5	5	5	5	25
sampel 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	1	1	3	12	5	4	4	5	5	23
sampel 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	1	2	4	2	11	5	5	5	5	5	25
sampel 29	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	39	3	3	2	4	3	15	5	2	5	2	5	19
sampel 30	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	2	3	4	4	2	15	5	5	5	4	5	24
sampel 31	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	34	3	2	2	2	4	13	4	5	4	4	2	19
sampel 32	2	5	2	5	2	5	1	5	2	5	34	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25
sampel 33	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	31	2	3	4	4	2	15	3	3	3	3	3	15

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



sampel 34	1	2	1	5	2	2	1	5	1	2	22	1	2	1	2	2	8	5	3	3	3	4	18
sampel 35	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	16	3	2	3	3	3	14	3	2	4	3	3	15
sampel 36	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	36	1	1	2	1	2	7	5	5	5	4	5	24
sampel 37	1	2	2	5	1	2	2	5	3	2	25	4	3	4	4	4	19	4	4	3	2	3	16
sampel 38	1	2	5	5	1	2	5	5	1	2	29	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25
sampel 39	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	2	9	4	5	5	5	2	21
sampel 40	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	3	3	2	2	3	13	2	4	3	2	2	13
sampel 41	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	20	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25
sampel 42	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	41	1	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	22
sampel 43	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	34	1	2	3	3	1	10	5	4	2	5	5	21
sampel 44	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	35	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	5	25
sampel 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	1	1	3	13	5	5	5	4	5	24
sampel 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	3	5	5	1	15	5	4	5	4	5	23
sampel 47	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	26	2	3	5	5	2	17	1	2	2	2	1	8
sampel 48	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26	2	3	5	5	2	17	1	2	4	2	1	10
sampel 49	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20	4	3	5	4	4	20	3	3	3	4	3	16
sampel 50	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	3	4	4	3	3	17	2	3	1	2	4	12
sampel 51	4	1	3	1	2	1	3	2	2	1	20	3	4	4	4	3	18	3	3	3	2	3	14
sampel 52	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	23	4	3	5	4	4	20	2	2	4	3	2	13
sampel 53	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	17	4	5	3	3	4	19	3	3	3	2	3	14
sampel 54	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	26	3	3	4	4	3	17	3	1	2	3	3	12
sampel 55	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	17	4	4	3	4	4	19	2	1	1	2	1	7
sampel 56	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	22	4	5	3	3	4	19	3	3	3	3	3	15
sampel 57	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	35	3	3	4	4	3	17	3	1	2	3	3	12
sampel 58	1	2	2	3	1	2	2	3	1	1	24	4	4	3	4	4	19	1	1	1	1	1	5
sampel 59	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	32	2	2	4	5	2	15	3	5	4	5	3	20
sampel 60	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	29	4	4	2	2	4	16	4	3	3	2	5	17
sampel 61	1	2	4	4	1	2	4	4	1	2	25	5	2	5	5	5	22	3	2	4	1	3	13
sampel 62	2	4	5	2	2	4	5	2	2	4	32	1	2	1	1	1	6	4	5	5	2	4	20
sampel 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	3	1	2	9	4	5	4	4	4	21
sampel 64	3	2	4	5	3	2	4	5	3	2	33	4	3	2	4	2	15	3	1	3	2	3	12
sampel 65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	2	5	5	22
sampel 66	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	4	1	4	3	4	16	4	5	3	1	4	17
sampel 67	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	36	4	4	2	3	2	15	4	5	3	4	4	20
sampel 68	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25	2	3	4	4	2	15	5	1	5	2	5	18

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



sampel 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	1	1	1	3	9	4	5	5	2	4	20
sampel 70	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	29	2	3	2	2	3	12	4	5	4	4	4	21
sampel 71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	1	2	1	1	7	5	4	5	5	5	24
sampel 72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	1	5	1	16	5	4	5	3	5	22
sampel 73	1	2	4	4	1	2	4	4	1	2	25	1	1	2	1	1	6	5	3	5	5	5	23
sampel 74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	2	3	3	3	14	3	2	4	3	3	15
sampel 75	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	2	2	1	2	1	8	5	5	5	5	5	25
sampel 76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	2	2	3	4	15	4	4	3	3	2	16
sampel 77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	4	1	1	8	5	3	5	5	5	23
sampel 78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	1	2	3	2	10	4	5	5	5	4	23
sampel 79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	2	4	16	3	4	2	1	3	13
sampel 80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	4	1	2	4	12	5	5	5	5	5	25
sampel 81	5	4	2	2	5	4	2	2	5	4	35	4	1	3	1	1	10	5	5	5	2	5	22
sampel 82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	1	1	3	12	5	4	4	5	5	23
sampel 83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	1	2	4	2	11	5	5	5	5	5	25
sampel 84	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	39	3	3	2	4	3	15	5	2	5	2	5	19
sampel 85	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	2	3	4	4	2	15	5	5	5	4	5	24
sampel 86	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	34	3	2	2	2	4	13	4	5	4	4	2	19
sampel 87	2	5	2	5	2	5	1	5	2	5	34	1	1	1	1	1	5	5	2	5	5	5	22
sampel 88	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	31	2	3	4	4	2	15	5	4	5	3	5	22
sampel 89	1	2	1	5	2	2	1	5	1	2	22	1	2	1	2	2	8	5	3	5	5	4	22
sampel 90	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	16	3	2	3	3	3	14	3	2	4	3	3	15
sampel 91	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	36	1	1	2	1	2	7	5	5	5	4	5	24
sampel 92	1	2	2	5	1	2	2	5	3	2	25	4	3	4	4	4	19	4	4	3	2	3	16
sampel 93	1	2	5	5	1	2	5	5	1	2	29	1	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	23
sampel 94	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	2	9	4	5	5	5	2	21
sampel 95	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	3	3	2	2	3	13	2	4	3	2	2	13
sampel 96	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	20	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25
sampel 97	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	41	1	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	22
sampel 98	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	34	1	2	3	3	1	10	5	4	2	5	5	21
sampel 99	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	35	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	5	25
sampel 100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	1	1	3	13	5	5	5	4	5	24

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



Correlations

Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10		
Total	Pearson Correlation	1	.851**	.823**	.730**	.669**	.862**	.826**	.715**	.666**	.859**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.851**	1	.615**	.583**	.367**	.982**	.611**	.577**	.375**	.959**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.823**	.615**	1	.397**	.442**	.622**	.998**	.373**	.434**	.596**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.730**	.583**	.397**	1	.445**	.570**	.401**	.980**	.446**	.570**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.669**	.367**	.442**	.445**	1	.399**	.440**	.429**	.997**	.411**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.862**	.982**	.622**	.570**	.399**	1	.618**	.565**	.397**	.966**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.826**	.611**	.998**	.401**	.440**	.618**	1	.377**	.433**	.601**	.991**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.715**	.577**	.373**	.980**	.429**	.565**	.377**	1	.430**	.566**	.368**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.666**	.375**	.434**	.446**	.997**	.397**	.433**	.430**	1	.408**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.859**	.959**	.596**	.570**	.411**	.966**	.601**	.566**	.408**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
p10	Pearson Correlation	.817**	.620**	.993**	.392**	.432**	.628**	.991**	.368**	.425**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Correlations

	Total	p1	p2	p3	p4	p5
Total Pearson Correlation	1	.784**	.678**	.685**	.797**	.752**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang						
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:						
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.						
b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang merugikan masyarakat.						
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.						
Pearson Correlation	.784**	1	.480**	.323**	.460**	.674**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.678**	.480**	1	.169	.413**	.477**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.092	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.685**	.323**	.169	1	.654**	.340**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.092		.000	.001
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.797**	.460**	.413**	.654**	1	.352**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.752**	.674**	.477**	.340**	.352**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
N	100	100	100	100	100	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5



Correlations

	Total	p1	p2	p3	p4	p5
Total						
Pearson Correlation	1	.894**	.741**	.733**	.790**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.894**	1	.518**	.598**	.628**	.853**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.741**	.518**	1	.416**	.515**	.443**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.733**	.598**	.416**	1	.445**	.501**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.790**	.628**	.515**	.445**	1	.497**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.818**	.853**	.443**	.501**	.497**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

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	18	18.0	18.0	18.0
2.00	12	12.0	12.0	30.0
3.00	24	24.0	24.0	54.0
4.00	9	9.0	9.0	63.0
5.00	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	8.0	8.0	8.0
2.00	32	32.0	32.0	40.0
3.00	3	3.0	3.0	43.0
4.00	23	23.0	23.0	66.0
5.00	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	4.0	4.0	4.0
2.00	20	20.0	20.0	24.0
3.00	22	22.0	22.0	46.0
4.00	16	16.0	16.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	6.0	6.0	6.0
2.00	19	19.0	19.0	25.0
3.00	19	19.0	19.0	44.0
4.00	11	11.0	11.0	55.0
5.00	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Penguji tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	15.0	15.0	15.0
	2.00	15	15.0	15.0	30.0
	3.00	25	25.0	25.0	55.0
	4.00	8	8.0	8.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	8.0	8.0	8.0
	2.00	31	31.0	31.0	39.0
	3.00	4	4.0	4.0	43.0
	4.00	23	23.0	23.0	66.0
	5.00	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	17	17.0	17.0	24.0
	3.00	22	22.0	22.0	46.0
	4.00	16	16.0	16.0	62.0
	5.00	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.0	5.0	5.0
	2.00	20	20.0	20.0	25.0
	3.00	19	19.0	19.0	44.0
	4.00	11	11.0	11.0	55.0
	5.00	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

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.

ndang
 sebag
 ilik
 meng
 a mem
 Univ
 ar:
 sim Riau
 masalah.





p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	14.0	14.0	14.0
	2.00	13	13.0	13.0	27.0
	3.00	27	27.0	27.0	54.0
	4.00	9	9.0	9.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	9.0	9.0	9.0
	2.00	31	31.0	31.0	40.0
	3.00	3	3.0	3.0	43.0
	4.00	25	25.0	25.0	68.0
	5.00	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ndang
sebag
ilik

mencantumkan dan menyebutkan sumber:



p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	26	26.0	26.0	26.0
2.00	28	28.0	28.0	54.0
3.00	20	20.0	20.0	74.0
4.00	22	22.0	22.0	96.0
5.00	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	36	36.0	36.0	36.0
2.00	21	21.0	21.0	57.0
3.00	25	25.0	25.0	82.0
4.00	14	14.0	14.0	96.0
5.00	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	28.0	28.0	28.0
2.00	30	30.0	30.0	58.0
3.00	17	17.0	17.0	75.0
4.00	18	18.0	18.0	93.0
5.00	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	32	32.0	32.0	32.0
2.00	20	20.0	20.0	52.0
3.00	17	17.0	17.0	69.0
4.00	21	21.0	21.0	90.0
5.00	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
aValid 1.00	28	28.0	28.0	28.0
2.00	29	29.0	29.0	57.0
3.00	20	20.0	20.0	77.0
4.00	21	21.0	21.0	98.0
5.00	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

ang-Undang

agian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ntuk 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.

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU





p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
2.00	6	6.0	6.0	9.0
3.00	20	20.0	20.0	29.0
4.00	24	24.0	24.0	53.0
5.00	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	7.0	7.0	7.0
2.00	12	12.0	12.0	19.0
3.00	17	17.0	17.0	36.0
4.00	17	17.0	17.0	53.0
5.00	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
2.00	8	8.0	8.0	11.0
3.00	22	22.0	22.0	33.0
4.00	18	18.0	18.0	51.0
5.00	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

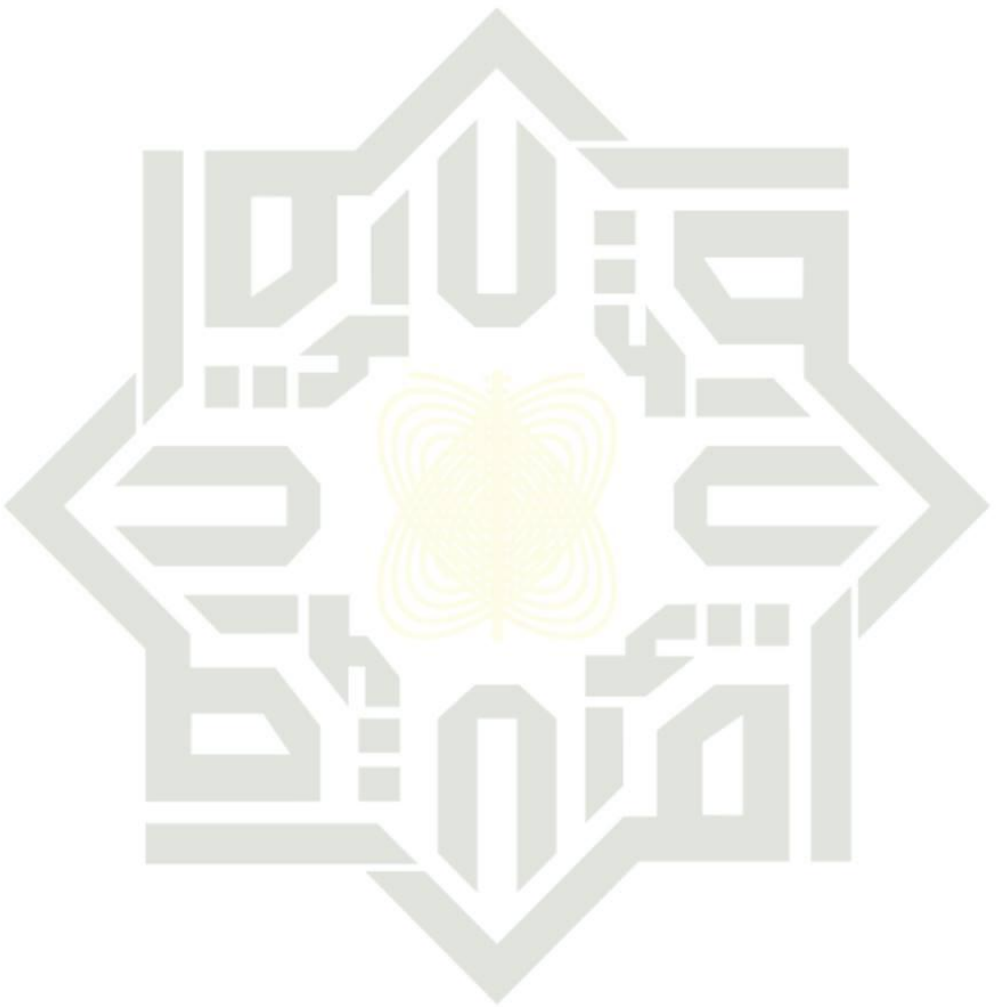
p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	7.0	7.0	7.0
2.00	21	21.0	21.0	28.0
3.00	16	16.0	16.0	44.0
4.00	18	18.0	18.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Penguji tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.0	4.0	4.0
	2.00	9	9.0	9.0	13.0
	3.00	22	22.0	22.0	35.0
	4.00	17	17.0	17.0	52.0
	5.00	48	48.0	48.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan 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.



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.634	.626	2.96425	1.880

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1476.643	2	738.322	84.026	.000 ^a
	Residual	852.317	97	8.787		
	Total	2328.960	99			

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.448	1.501		14.287	.000		
	Lingkungan	.165	.028	.371	5.778	.000	.916	1.091
	Beban	-.636	.067	-.606	-9.437	.000	.916	1.091

a. Dependent Variable: Produktivitas

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

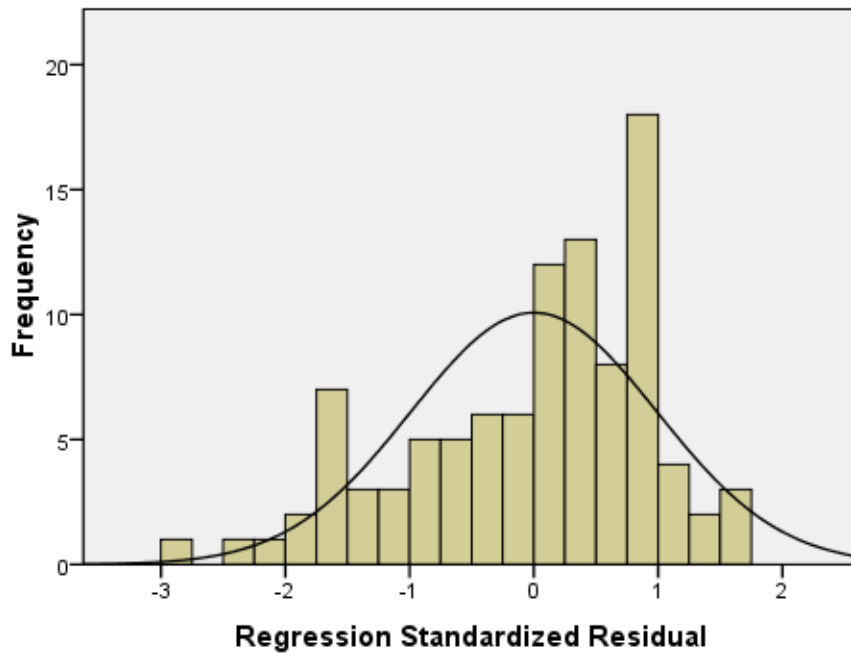
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan penelitian, peneliti, dan masyarakat.

sumber:

UIN University of Sultan Syarif Kasim Riau

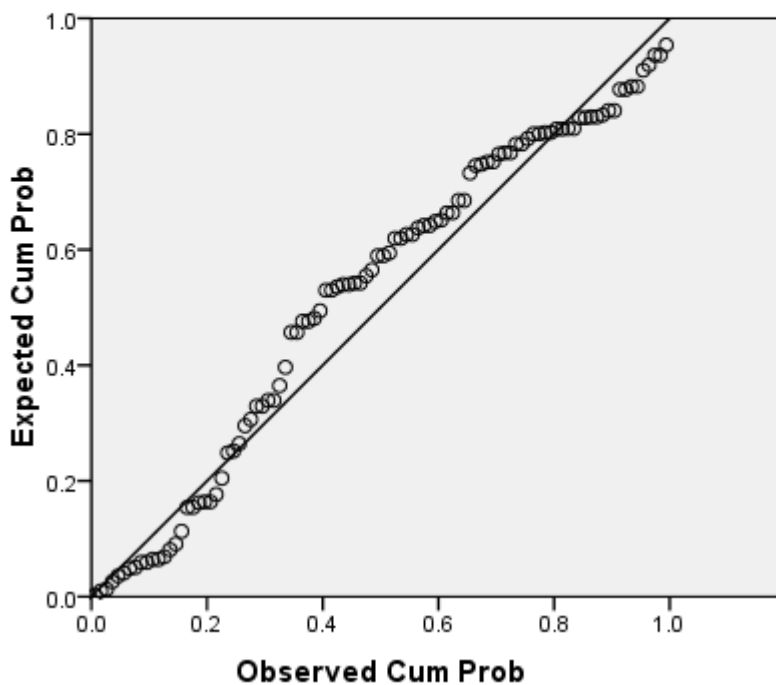
Histogram

Dependent Variable: Produktivitas



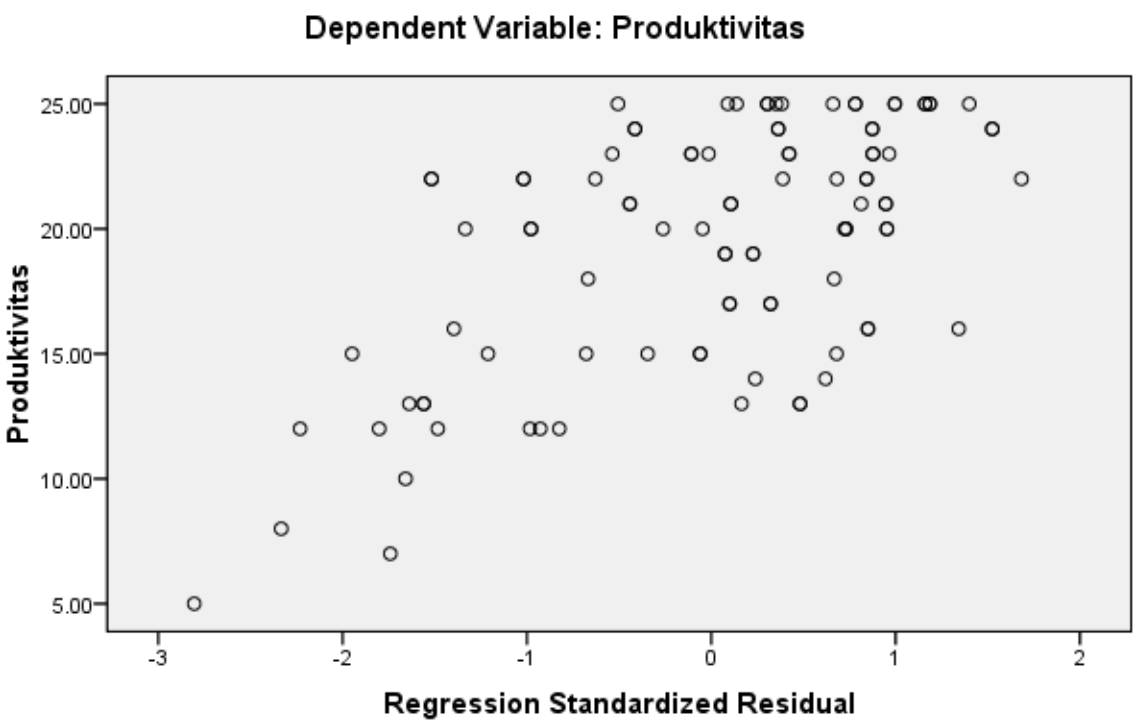
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas



- a. Pengujiannya hanya untuk keperluan peninjauan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau uraian suatu masalah.
 - b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

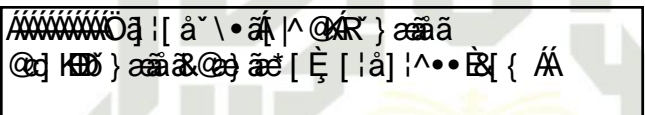
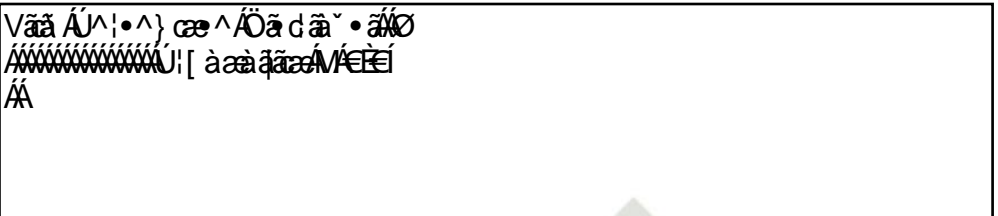
Scatterplot



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Da mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan 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.



Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichariago.wordpress.com>

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.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.28216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Statistik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Statistik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

- 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.



SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2785/2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 11 April 2019 M
 5 Sya'ban 1440 H

Kepada
 Yth. **Ainun Mardiah, SE, MM**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Robi Darwis
 NIM : 11471106121
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Sepuluh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Garo**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



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



KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2974/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 24 April 2019 M
18 Sya'ban 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Padasa Enam Utama
Kalianta Satu Kabun
Kabupaten Rokan Hulu
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

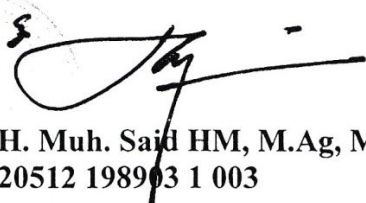
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Robi Darwis
NIM. : 11471106121
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM^g
NIP. 19620512 198903 1 003



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Robi Darwis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan ayahanda Darlis dan ibunda Nurmailis. Penulis dilahirkan di Batu Bersurat pada tanggal 8 Oktober 1994. Penulis menamatkan sekolah dasar di SDN 004 Ranah Sungkai tahun 2007, menyelesaikan pendidikan menengah di SMP Negeri 4 XIII Koto Kampar pada tahun 2010 dan SMA Negeri 2 XIII Koto Kampar pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Kota Pekanbaru pada tahun 2014 dengan pilihan program studi Manajemen S1. Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Seberang Taluk Hilir, Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pada bulan Juli 2017 sampai Agustus 2017. Penulis menyelesaikan tugas akhir dengan melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.