

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1.1.1. Profil Umum

PT. Wilmar Nabati Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang tergabung dalam group Wilmar. Awalnya PT. Wilmar Nabati Indonesia bernama PT. Bukit Kapur Reksa, perubahan nama ini dilakukan pada 2 Juli 2009. Pabrik pertama didirikan di Desa Bukit Kapur kurang lebih 30 km dari kota Dumai dan pada tahun 1991 kian berkembang dengan didirikan pabrik kedua berlokasi di Jalan Datuk Laksamana areal Pelabuhan Dumai yang kemudian dijadikan sebagai pabrik dan kantor pusat untuk wilayah Dumai dengan produk akhir berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dari pabrik *Crushing Palm Kernel* dan *Refined Bleached Deodorized Olein* (RBD Olien) dari *Refinery* dan *Fractionation*.

Adapun tahapan perkembangan PT. Wilmar Nabati Indonesia sebagai berikut:

- a. Pada Januari 1990, *start-up* pabrik *crushing palm kernel* dengan kapasitas 100 MT/hari dan pada Agustus 1994 *upgrade* menjadi 300 MT/ hari.
- b. Maret 1991, *start-up* pabrik *crushing palm kernel* dengan kapasitas 700 MT/hari.
- c. January 1993, *start-up* pabrik *refinery* dengan kapasitas 700 MT/ hari dan *start-up* pabrik *fractionation* kapasitas 700 MT/hari.
- d. Februari 1994, *start-up* pabrik dengan kapasitas 700 MT/hari.
- e. Oktober 1995, *start-up* pabrik *refinery* dengan kapasitas 1000 MT/hari dan pabrik *fractionation* dengan kapasitas 1400 MT/hari.
- f. Juli 2000, *start-up* pabrik *refinery* dengan kapasitas 1500 MT/hari dan pabrik *fractionation* dengan kapasitas 1500 MT/hari.

Perkembangan PT WINA didukung juga dengan lokasi pabrik yang strategis, yaitu fasilitas dermaga dari Pelindo yang dapat menyandarkan kapal-kapal bertaraf internasional untuk ekspor dengan daya angkut 30.000 MT. Pada awal tahun 2004, manajemen PT. WINA telah memutuskan untuk menambah tangki timbun bahan baku CPO sebesar 12.000 MT. Dengan penambahan tangki timbun ini, secara langsung dan tidak langsung akan berpengaruh pada perekonomian di Riau pada umumnya dan pada khususnya di perekonomian kota Dumai akan semakin maju dan berdampak positif dalam pembangunan kota.

PT WINA telah mampu mengolah CPO sebesar 4.100 MT per hari dan PK *crushing* sebanyak 1000 MT per hari yang menjadikan PT. WINA sebagai produsen dan pengeksport minyak sawit terbesar di Indonesia. Perkembangan lain yang dilakukan oleh manajemen PT WINA yaitu pada awal tahun 2005 kembali membangun pabrik di kawasan industri Pelintung dan merupakan perusahaan yang berada dalam satu naungan WILMAR Group. Pembangunan yang dilakukan berupa pembangunan *refinery/fractionation* dengan kapasitas 5.600 MTD dan PK *crushing plant* dengan kapasitas 1500 TDP (Ton Per Day). Adapun perkembangan pabrik ini didukung dengan pelabuhan yang mempunyai dermaga dengan panjang 425 meter dan kolam pelabuhan dengan kedalaman 14 meter, yang dapat disandari oleh kapal dengan bobot 50.000 DWT dan akan dikembangkan untuk dapat disandari kapal 70.000 DWT.

Komitmen yang tinggi dari manajemen dan karyawan memungkinkan PT. WINA untuk berkembang lebih besar lagi. Hal ini terbukti dengan telah diperolehnya sertifikat ISO 9001:2008 pada tanggal 16 Oktober 2009. Pada tahun 2009, PT WINA mengubah nama menjadi PT WILMAR NABATI Indonesia sebagai wujud perkembangan usaha yang semakin besar dan mulai membangun pabrik-pabrik baru di luar kota Dumai dibawah bendera WILMAR Group.

Berikut ini adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT. Wilmar Nabati Indonesia per Desember 2015.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia**

No.	DEPARTEMEN	Jumlah Karyawan
1.	ALAT BERAT	1
2.	EHS	2
3.	COGENT	12
4.	EFFLUENT TREATMENT	4
5.	ELEKTRIK	6
6.	GENSET (DIESEL)	10
7.	MAINTENANCE	9
8.	RO-DEMIN PLANT	3
9.	HR-GA	5
10.	MARKETING	2
11.	MIS	1
12.	KAWASAN BERIKAT	5
13.	LOGISTIK	3
14.	P P I C	12
15.	PUMP HOUSE	6
16.	PURCHASING	3
17.	SHIPPING	27
18.	TANK FARM	18
19.	WEIGHBRIDGE	10
20.	P P K	2
21.	FRACTINATION 1	1
22.	FRACTINATION 2	6
23.	FRACTINATION 3	6
24.	REFINERY 1	6
25.	REFINERY 2	5
26.	REFINERY 3	11
27.	REFINERY 4	5
28.	QUALITY ASSURANCE	22
29.	TRADING	1
30.	WARE HOUSE	5
TOTAL		209

*Sumber:* PT. Wilmar Nabati Indonesia (2015)

### **1.1.2. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi dari PT. Wilmar Nabati Indonesia sebagai berikut:

- a. Visi : Perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar didunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik.
- b. Misi : Menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak dipercaya bagi stakeholder.

### **1.1.3. Logo Perusahaan**



**Gambar 1.1 Logo Wilmar International**

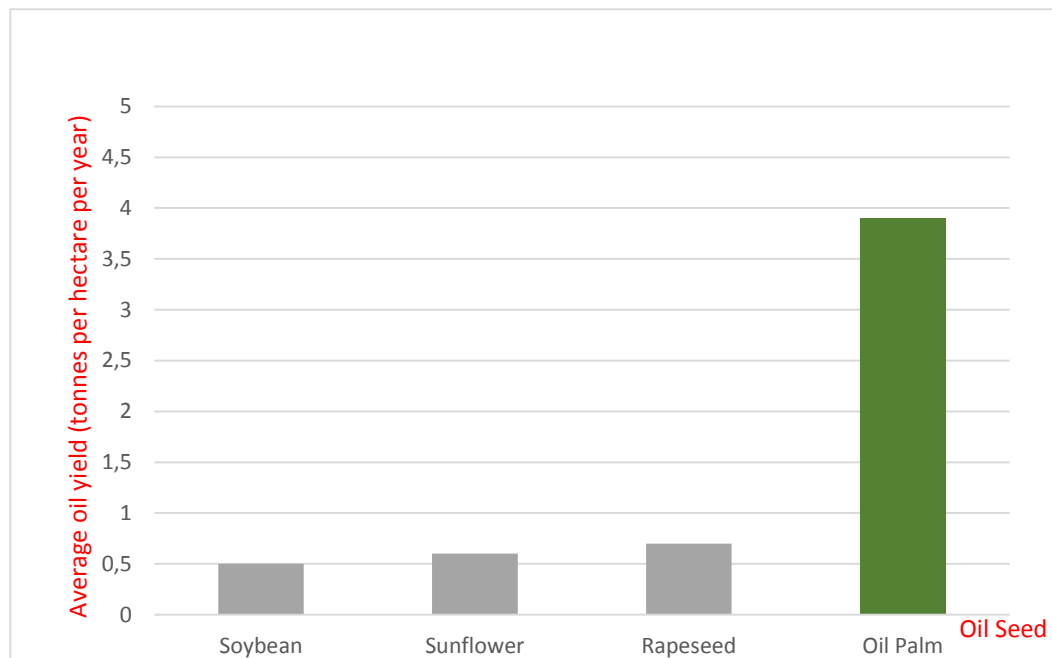
*Sumber: Wilmar International (2016)*

### **1.1.4. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi sesuai dengan data yang diperoleh dari PT. Wilmar Nabati Indonesia tahun 2015. Struktur organisasi PT. Wilmar Nabati Indonesia dapat dilihat pada lampiran 1.

## 1.2. Latar Belakang Penelitian

Minyak kelapa sawit merupakan salah satu komoditi yang dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat sehari - hari. Dilansir dari *Indonesia Investments* tahun 2014, minyak kelapa sawit atau *palm oil* adalah salah satu komoditi yang paling banyak diproduksi dan dikonsumsi di dunia ([www.indonesia-investments.com/id](http://www.indonesia-investments.com/id), September 2015)

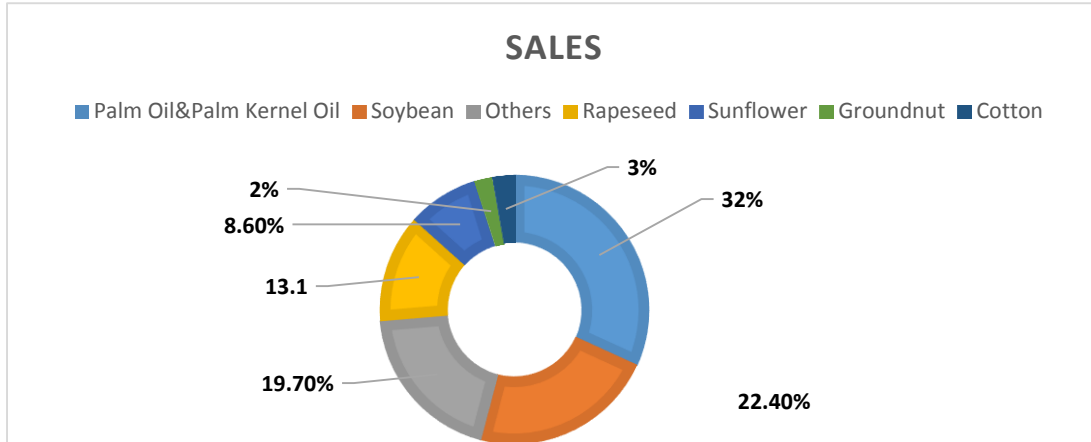


**Gambar 1.2 Efisiensi Minyak Kelapa Sawit Terhadap Minyak Utama Lainnya**

*Sumber:* Oil World (2013)

Berdasarkan data yang dikutip dari *Sime Darby Plantation* tahun 2013, satu hektar perkebunan kelapa sawit mampu menghasilkan hingga sepuluh kali lebih banyak minyak dari tanaman biji minyak terkemuka lainnya. Para produsen yang paling efisien mungkin mencapai hasil setinggi delapan ton minyak per hektar. Di antara 10 minyak sayur utama, kelapa sawit menyumbang 5,5% dari penggunaan lahan

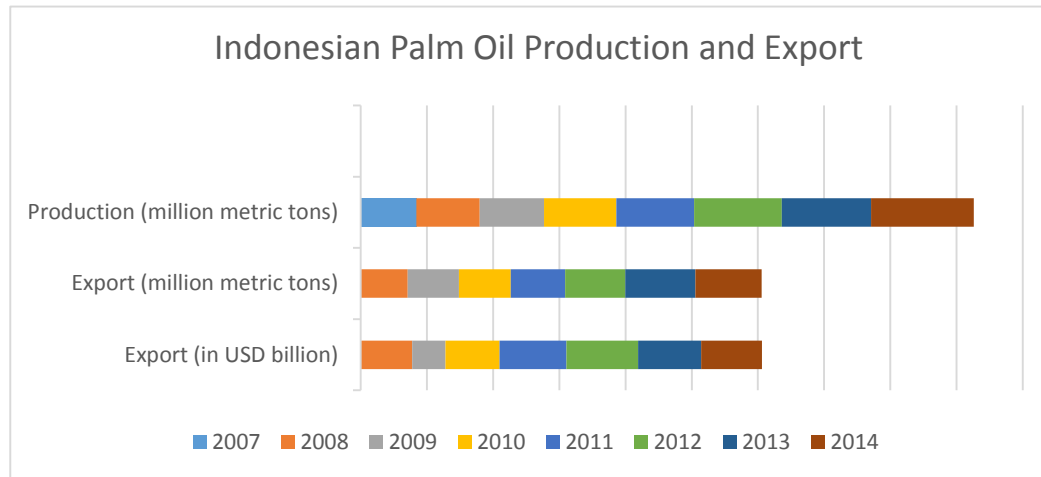
global untuk budidaya, tetapi menghasilkan 32,0% dari minyak dan lemak dunia produksi tahun 2012. Indonesia dan Malaysia memproduksi sekitar 85% minyak kelapa sawit dunia. Negara-negara produsen lainnya termasuk Thailand, Columbia, Nigeria, Papua Nugini dan Ekuador. Konsumsi dunia untuk minyak kelapa sawit sebesar 52,1 juta ton pada tahun 2012 ([www.simedarby.com](http://www.simedarby.com), Oktober 2015).



**Gambar 1.3 17 Major Oils & Fats: Global Production in 2012 (Total = 186.4 mil tonnes) \*Includes oils and fats such as butter, lard, fish oil, tallow and grease**

Sumber: Oil World (2013)

Indonesia sebagai salah satu pengeksport minyak kelapa sawit terbesar di dunia telah menunjukkan suatu pertumbuhan yang kuat di dalam industri kelapa sawit. Menurut FAO, pertumbuhan ini terlihat dalam jumlah produksi dan ekspor Indonesia serta kuantitas daerah perkebunan kelapa sawit. Didorong oleh meningkatnya permintaan dunia dan hasil yang lebih tinggi, budidaya kelapa sawit telah berkembang secara signifikan oleh petani dan konglomerat Indonesia. Mayoritas produksi minyak sawit Indonesia diekspor. Negara-negara tujuan ekspor yang paling penting adalah Cina, India, Malaysia, Singapura dan Belanda ([www.indonesia-investments.com/id](http://www.indonesia-investments.com/id), September 2015).



**Gambar 1.4 Produksi dan Ekspor Minyak Kelapa Sawit di Indonesia**

*Sumber:* Food and Agriculture Organization of the United Nations, Indonesian Palm Oil Producers Association (Gapki) and Indonesian Ministry of Agriculture (2014)

Menurut Exim Bank, pertumbuhan ini sebagian disebabkan oleh ekspansi yang cepat di daerah perkebunan yang hampir dua kali lipat selama dekade terakhir untuk 10 mil ha pada tahun 2014. Hampir 70% dari perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang terletak di Sumatera dengan sisanya 30% yang sebagian besar ditemukan di pulau Kalimantan. Indonesia memiliki pasar domestik yang besar untuk minyak kelapa sawit dibandingkan dengan Malaysia dengan konsumsi domestik di Indonesia merupakan 30% dari total produksi sementara itu ekspor 70% dari *output* (<http://www.exim.com.my>, Oktober 2015).

Tingginya tingkat ekspor kelapa sawit di Indonesia menunjukkan bahwa Indonesia memiliki banyak perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Salah satunya adalah Wilmar International Group. Data Kementerian Pertanian Republik Indonesia pada tahun 2014 menyebutkan bahwa Wilmar Internasional Group merupakan perusahaan sawit terbesar kedua di Indonesia setelah Sinarmas Group. Wilmar International Group memproduksi 7.500 ton per hari dengan luas lahan 210 ribu hektar. (<http://duniaindustri.com>, Maret 2016)

Wilmar International Group adalah salah satu kelompok perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka di Indonesia, bahkan di dunia. Menurut Sawit Indonesia, perusahaan ini memiliki pabrik biodiesel terbesar di dunia yang berlokasi di Riau, Indonesia dengan produk minyak goreng yang sudah dikenal luas dengan merek SANIA. Saat ini, Wilmar memiliki 300 pabrik manufaktur yang tersebar di beberapa negara, lalu 20 pabrik penyulingan berada di China. Itu sebabnya, jaringan bisnis perusahaan telah berkembang hingga ke China, India, Malaysia, Australia dan Eropa dengan jaringan bisnis di lebih dari 25 negara lainnya. ([www.sawitindonesia.com](http://www.sawitindonesia.com), Maret 2016). Salah satu anak perusahaan yang dimiliki oleh Wilmar Grup adalah PT. Wilmar Nabati Indonesia di Dumai, Riau.

Agar perusahaan atau industri dapat menghasilkan produk yang memenuhi spesifikasi dan target yang ditetapkan (standar mutu) maka sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi harus memenuhi persyaratan sikap kerja, pengetahuan serta keterampilan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kemampuan daya saing serta kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dari kompetensi SDM yang dimiliki. Kualitas kompetensi SDM ini pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing negara untuk berkompetisi di pasar global. (Fitrihana, 2005)

PT. Wilmar Nabati Indonesia memiliki beberapa kompetitor yang cukup bersaing di industri kelapa sawit Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Pertanian RI tahun 2013, perusahaan kelapa sawit yang mendominasi di Indonesia adalah sebagai berikut.



**Tabel 1.2 Empat Perusahaan CPO Terbesar di Indonesia**

Nama Perusahaan	Hasil Produksi (TDP/Ton Per Day)
Sinarmas Group	15000
Wilmar International Group	7500
PT Perkebunan Nusantara IV	6675
PT Astra Agro Lestari Tbk	6000

*Sumber:* Data Kementerian Pertanian RI (2013)

(Data sudah diolah)

SDM adalah kunci untuk memenangkan persaingan global. Sektor ketenagakerjaan (SDM) inilah yang menjadi sarana untuk menghasilkan harga yang kompetitif dengan produktivitasnya, menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dengan keterampilan (*skills*) dan pengetahuannya (*knowledge*), serta memberikan pelayanan yang prima dengan sikapnya (*attitude*). Oleh karena itu perlu ada upaya-upaya sistematis dan strategis dalam mengelola SDM di Industri. (Fitrihana, 2005).

Salah satu indikator untuk menentukan SDM yang berkualitas dalam suatu perusahaan adalah melalui kepuasan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yamaguchi (2012:3), kepuasan kerja mengukur sejauh mana pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan kehidupan kerja sehari-hari. Menurut Masterson, Lewis, Goldman, dan Taylor (dalam Yamaguchi, 2012:3) kepuasan kerja mempresentasikan variabel "dibandingkan dengan sebagian besar pekerjaan, ini cukup baik" dan "saya senang dengan pekerjaan ini" sebagai konsep kepuasan kerja.

Menurut Luthans (dalam Alniacik *et al.*, 2012:3), kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik *outcome* dalam memenuhi atau melampaui ekspektasi dan mewakili beberapa sikap terkait seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja yang mana karakteristik paling penting dari pekerjaan tentang orang yang memiliki respon yang efektif. Sementara itu menurut

Moser (dalam Alniacik *et al.*, 2012:3), kepuasan kerja sangat penting sehingga ketiadaan dari kepuasan itu sendiri sering menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Sempene *et al.*, (dalam Dhurup *et. al.*, 2016:4) mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi individu dan evaluasi pekerjaan, yang dipengaruhi oleh keadaan unik masing-masing individu seperti kebutuhan, nilai-nilai, dan ekspektasi.

Sebelumnya telah dilakukan *preliminary study* atau penelitian pendahuluan untuk mengetahui apakah dengan beberapa faktor seperti gaji, kesempatan promosi, *reward*, pimpinan, dan pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia. *Preliminary study* ini dilakukan terhadap 15 karyawan menggunakan indikator dari teori Luthans (dalam Alniacik, 2012) dengan perolehan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Preliminary Study Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai - Riau**

Indikator	Item	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
Gaji	1,2	50,5	60	84,2%
Kesempatan Promosi	3,4	33	60	55%
<i>Supervisor</i>	5,6	50	60	83,3%
Rekan Kerja	7,8	49	60	81,7%
Pekerjaan Itu Sendiri	9,10	29,5	60	49,2%

*Sumber:* PT. Wilmar Nabati Indonesia (2016)

(Data telah diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3, skor total diatas menunjukkan jumlah skor atau bobot dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Wilmar Nabati Indonesia. Skor ideal merupakan jumlah skor tertinggi dari setiap pertanyaan yang dikalikan dengan jumlah responden. Selanjutnya dari skor total dan skor ideal tersebut akan dipersentasekan dalam bentuk persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Dari tabel di atas, diperoleh hasil bahwa 84,2% merasa puas dengan gaji mereka. Kemudian hanya 55% responden menyatakan puas terhadap kesempatan promosi mereka. Kepuasan kerja karyawan terhadap *supervisor* (atasan) dan rekan kerja tergolong tinggi, yaitu 83,3% dan 81,7%. Dan yang terakhir adalah hanya 49,2% yang menyatakan puas terhadap pekerjaan mereka sendiri.

Sementara itu, melalui hasil wawancara dengan salah satu tim manajer Wilmar Grup Dumai, Bapak Mecco Imansyah, tingkat *turnover* karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Karyawan dari PT. Wilmar Nabati Indonesia di Dumai, Riau cukup banyak yang mengundurkan diri (*resign*). Menurut beliau, hal ini juga dipengaruhi oleh perekonomian Indonesia yang sedang sulit dan lesu sehingga karyawan merasa tidak ada perkembangan dalam karir mereka di PT. Wilmar Nabati Indonesia. Padahal menurut pengalaman Bapak Mecco sendiri, banyak karyawan yang bertahan kerja karena loyalitas terhadap perusahaan dan lingkungan kerja yang sehat dan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi.

**Tabel 1.4 Turn Over PT. Wilmar Nabati Indonesia**

No.	Tahun	Jumlah (Orang)	%
1.	2013	3	7,60%
2.	2014	1	1,85%
3	2015	12	12,77%

*Sumber:* PT. Wilmar Nabati Indonesia (2015)

Menurut Bapak Mecco, tolak ukur untuk mengukur kepuasan kerja dari karyawan adalah apabila semakin sedikit keluhan yang muncul dari karyawan mengenai pelayanan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Misalnya, untuk mengurus hal-hal seperti cuti tidak dipersulit atau dipercepat dari target. Mengenai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan juga diberikan untuk kemudahan karyawan. Tetapi pada praktiknya, ada beberapa kejadian yang menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan fasilitas yang ada. Seperti contoh, untuk fasilitas bus karyawan yang telah disediakan, karyawan meminta bus dengan fasilitas pendingin ruangan.

Sementara itu, tingkat absensi karyawan selama tiga tahun terakhir juga mengalami proses naik dan turun. Pada tahun 2015, semakin banyak karyawan yang absen untuk mengambil izin atau cuti. Dapat dilihat juga pada tabel berikut ini terdapat peningkatan karyawan yang mangkir untuk datang bekerja.

**Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia**

No.	Absensi	%		
		2013	2014	2015
1	Sakit	21,1%	20,5%	17,3%
2	Izin/cuti	7,2%	8,1%	8,6%
3	Tanpa keterangan/mangkir	0	1 (orang)	2 (orang)

*Sumber:* PT. Wilmar Nabati Indonesia (2015)

Sejalan dengan hal tersebut, Rusbult *et al.*, (dalam Alniacik *et al.*, 2012:3) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak puas lebih mungkin untuk berhenti dari pekerjaan mereka atau absen dibanding karyawan yang merasa puas.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam produktivitas secara keseluruhan dari organisasi. Saari dan Hakim (dalam Dhurup *et al.*, 2015:2) menempatkan bahwa karyawan yang puas menjadi karyawan yang produktif. Pauknerova *et al.* (dalam Hajdukova *et al.*, 2:2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tepat mendorong dan memotivasi karyawan untuk menjalankan pekerjaan lebih baik, dan sebagai prasyarat untuk efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Hajdukova *et al.*, (2015:1) mengungkapkan penting untuk perusahaan membedakan apakah seseorang benar-benar puas di tempat kerja, atau puas hanya oleh beberapa faktor, sejauh mana berbagai aspek dari pekerjaan penting bagi karyawan (intensitas pekerjaan), dan dengan mengenali kapan kondisi puas atau tidak puas terjadi pada satu individu.

Sampai saat ini PT. Wilmar Nabati Indonesia belum melakukan survei mengenai kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, survei ini diperlukan manajemen untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia)”**.

### **1.3. Perumusan Masalah**

SDM adalah kunci untuk memenangkan persaingan global. Sektor ketenagakerjaan (SDM) inilah yang menjadi sarana untuk menghasilkan harga yang kompetitif dengan produktivitasnya, menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dengan keterampilan (*skills*) dan pengetahuannya (*knowledge*), serta memberikan pelayanan yang prima dengan sikapnya (*attitude*). Oleh karena itu perlu ada upaya-upaya sistematis dan strategis dalam mengelola SDM di Industri.

Salah satu indikator untuk menentukan SDM yang berkualitas dalam suatu perusahaan adalah melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengukur sejauh mana

pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan kehidupan kerja sehari-hari. Kepuasan kerja mempresentasikan variabel "dibandingkan dengan sebagian besar pekerjaan, ini cukup baik" dan "saya senang dengan pekerjaan ini" sebagai konsep kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, kepuasan kerja menjadi salah satu perhatian PT. Wilmar Nabati Indonesia terhadap karyawannya. Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia pada praktiknya belum menunjukkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam produktivitas dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang produktif.

#### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia?
2. Apa saja faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia.
2. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

##### **1.6.1. Aspek Praktis**

Untuk mengetahui faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia yang dapat memberikan evaluasi ke depannya bagi karyawan dan perusahaan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang

tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara individu dan membantu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

### **1.6.2. Aspek Akademis**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan bagi masyarakat secara umum dan organisasi secara khususnya untuk mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai salah satu indikator untuk menentukan SDM yang berkualitas. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

### **1.7. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini akan membahas faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia yang berlokasi di Kota Dumai, Riau. Penelitian menggunakan sampel dari karyawan per departemen PT. Wilmar Nabati Indonesia dan diambil dengan metode sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Penelitian ini dimulai dari Februari 2016 sampai dengan selesai.

### **1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

#### **a. BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini dibahas mengenai tinjauan terhadap objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan permasalahan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **b. BAB II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini berisi uraian teori- teori yang digunakan berkaitan dengan penelitian, rangkuman penelitian terdahulu yang menjadi kerangka pemikiran.

c. BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini dibahas mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

d. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan secara rinci analisis dan hasil pengolahan data responden berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh responden serta pengolahannya menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini merupakan penutup dari penelitian ini yang menyimpulkan hasil dari penelitian ini serta memberikan saran dan rekomendasi terhadap perusahaan dan penelitian selanjutnya.