

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*Output*) dengan sumber daya yang digunakan (*Input*). (Tryono,2012:61)

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor pengolahan kelapa sawit yang telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional dan itu membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 30 tahun, berdiri sejak tahun 1987, pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam. Berlokasi di kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, PKS Sei

Tabel 1.1 :Jumlah Karyawan Tahun 2013-2017 PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu, Riau

Tahun	Pimpinan Gol IIIA s/d IVB		Karyawan Gol IB s/d IIB		Karyawan Gol IA		Jumlah
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
2013	6	-	166	5	4	-	181
2014	6	-	164	5	2	-	177
2015	6	-	159	5	2	-	172
2016	6	-	154	5	2	-	167
2017	6	-	152	4	2	-	164

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung. 2018

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah rincian karyawan yang terdapat di PKS Sei Tapung pada tahun 2017. Dimana karyawan yang terdapat di dalam PKS Sei Tapung ini merupakan karyawan yang terdiri dari beberapa golongan sesuai dengan pasal 12 tentang golongan dan jenjang kepangkatan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Nusantara V pada tingkat pertama yaitu Pimpinan dan Asisten yang terdiri dari 6 orang yaitu Manejer golongan IVB, dan Asisten yang membantu memimpin PKS Sei Tapung yang terdiri dari Asisten Teknik Pabrik golongan IIID, Asisten Pengendalian Mutu golongan IIIB, Asisten Pengolahan I golongan IIIB, dan Asisten Pengolahan II golongan IIIA. Kedua

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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

karyawan golongan IB sampai dengan IID yang berjumlah 164 orang dan ketiga, karyawan golongan IA yang berjumlah 2 orang. Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat data produktivitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 :Data Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Tingkat produktivitas karyawan (Kg/orang)
2013	181	58.430.000	46.380.000	256.243,09
2014	177	54.791.000	46.768.000	275.525,42
2015	172	55.727.000	46.696.000	271.488,37
2016	167	46.679.000	44.636.000	267.281,43
2017	164	50.477.000	47.495.000	289.603,65

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung. 2018

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi hasil Produksi selama tahun 2013 sampai tahun 2017, Pertumbuhan realisasi hasil produksi CPO yang diolah PKS Sei Tapung ini mencapai kepuasan pada tahun 2017, dengan tingkat produktivitas karyawan mencapai 289.603,65. Dan penurunan realisasi produksi CPO terendah pada tahun 2016 sebesar 44.636.000. ini membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah maupun perusahaan dikarenakan target produksi lima tahun terakhir tidak terealisasi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan kemudian mempengaruhi produktivitas organisasi secara umum dalam pengolahan pada PKS Sei Tapung. Terjadinya kerusakan mesin pengolahan, Kurang merancang mengimplementasikan hasil pengukuran yang kurang signifikan, pengukuran masih jarang dilakukan dalam kegiatan produksi dan juga dalam kegiatan non produksi didalam organisasi. Dengan melihat tabel 1.2 dapat

disimpulkan bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung pada lima tahun terakhir belum maksimal.

Menurut **Umar (2003:43)**, beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi antara lain mengenai Produktivitas kerja, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, serta Kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja karyawan untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan. Situasi, kondisi dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan “ upaya untuk meningkatkan produktivitas tanpa suatu tanggung jawab yang tulus terhadap tujuan yang akan dicapai dan dukungan kepemimpinan akan mengalami kegagalan”. (**Sedarmayanti,2009:57**).

Buruknya komunikasi dari pimpinan sering kali menimbulkan kesalahpahaman, tentu berkaitan erat dengan pekerjaan karyawan. Komunikasi yang baik sebenarnya dapat mengurangi kesenjangan antara atasan dengan bawahan. Berdasarkan hasil wawancara penulis lakukan terhadap beberapa karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Sei Tapung adalah munculnya beberapa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

keluhan seperti tekanan, serta kurang menyenangkan kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada atasan, karyawan sering kali menyampaikan kepada teman sekerja dan akhirnya disampaikan kepada manajemen dengan tafsiran berbeda.

Kondisi tersebut membutuhkan perhatian tersendiri dari pimpinan organisasi, karena itu pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai harapan-harapan yang ingin dipenuhinya. Ia mengharapkan ada yang memberikan dorongan dalam bekerja. Peranan pemimpin disini harus diperlihatkan selain untuk memberikan motivasi juga membuat karyawan merasa diperhatikan dalam bekerja. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. **(Hasibuan ,2011:197)**

Selain Kepemimpinan, Berdasarkan hasil pengamatan penulis lakukan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung Rokan Hulu, terlihat kondisi lingkungan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, seperti penerangan diruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang berwarna gelap . Keadaan lingkungan perusahaan tidak terawat dan tidak bersih, kondisi suhu udara yang ada dibeberapa ruangan dirasakan kurang sejuk, kebisingan suara mesin pengolahan menyebabkan kurangnya konsentrasi bekerja. Konsisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan dan menjadi masalah yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Peningkatan produktivitas dapat terlaksana dengan adanya pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan dapat mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. **(Siagian, 2009: 23).**

Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja. Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja akan menurun karena karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Lingkungan Kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan, dimana individu karyawan berada dan beraktifitas. Produktivitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan, tempat dimana individu karyawan bekerja.

Lingkungan Kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian waktu tiap harinya dihabiskan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas. **(Subaris dan Haryono, 2008: 1)**

Dari serangkain fenomena yang penulis ungkapkan melalui latar belakang permasalahan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap**

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah apa yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung sebagai berikut:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Persero) Sei Tapung?
- c. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara Parsial pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Simultan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat berupa:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung dalam menganalisa pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih mengetahui teori-teori mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

- c. Bagi Akademis

Menjadi masukan untuk memperluas wahana kajian ilmiah tentang pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan. adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian Produktivitas kerja, pengertian Kepemimpinan, Pengertian Lingkungan Kerja, definisi operasional variabel, Produktivitas kerja dalam pandangan Islam.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB V:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas analisis data tentang Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan

BAB VI:

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memebrikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

