

**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

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006) bahwa salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah

hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

**Tabel 1.1. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Tahun 2014 – 2018.**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi/ Tahun	Realisasi Produksi (Ton/Tahun)	Persentase Realisasi Terhadap Target (%)	Produktivitas (Ton)
1	2014	98	110.000	97.875	81,56	998,7
2	2015	107	130.000	110.000	84,61	1.028
3	2016	109	135.000	120.000	88,88	1.101
4	2017	115	140.000	130.000	92,86	1.130
5	2018	120	160.000	135.000	84,38	1.125

*Sumber data : PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, 2018*

Dari tabel di atas di peroleh gambaran bahwa tingkat produktivitas karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa di lihat dari tahun 2014 sampai tahun 2018. Pada tahun 2014 tingkat produksi 81,56% dengan jumlah karyawan sebanyak 98 orang dan target produksi sebesar 110.000 ton dengan realisasi produksi sebesar 97.875, ditahun 2015 tingkat produksi meningkat menjadi 84,61% dengan jumlah karyawan sebanyak 107 orang dan target produksi sebesar 130.000 ton dengan realisasi produksi sebesar 110.000, ditahun 2016 tingkat produksi tetap meningkat menjadi 88,88% dengan jumlah karyawan sebanyak 109 orang dan target produksi sebesar 135.000 ton dengan realisasi produksi sebesar 120.000, ditahun 2017 tingkat produksi naik menjadi 92,86% dengan jumlah karyawan sebanyak 115 orang dan target produksi sebesar 140.000 ton

#### 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.

dengan realisasi produksi sebesar 130.000, pada tahun 2018 tingkat produksi mengalami penurunan kembalisesecara signifikan menjadi 84,38%dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang dan target produksi sebesar 160.000 ton dengan realisasi produksi sebesar 135.000.

**Tabel 1.2 Data karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Tahun 2014 – 2018.**

Bagian	Devisi	Sub-Devisi	Jumlah
Office	Manajer	Manajer	4 orang
		Asisten manajer	8 orang
	Adminitrasi	Kepala tata usaha	12 orang
		Krani kantor	12 orang
		Krani pabrik	16 orang
Produksi	Tekniker	Krani buku gaji	8 orang
		Krani labaratorium	6 orang
	Mandor	Tekniker I	10 orang
		Tekniker II	8 orang
		Mandor Bengkel	3 orang
		Mandor bagian transportasi	3 orang
Karyawan	Mandor pengolahan	5 orang	
	Mandor kebun	3 orang	
<b>Total Karyawan</b>			<b>120</b>

*Sumber data : PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, 2018*

Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang pada bagian office yang terdiri dari manajer 4 orang dan asisten manajer berjumlah 8 orang. Sementara pada bagian adminitrasi berjumlah 54 orang yang terdiri dari kepala tata usaha berjumlah 12 orang, krani

- 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.

kantor berjumlah 12 orang, krani pabrik berjumlah 16 orang dan krani buku gaji berjumlah 8 orang serta krani laboratorium berjumlah 6 orang. Pada bagian produksi dimana karyawan yang berada di divisi tekniker berjumlah 18 orang dan 14 orang yang menjadi mandor, baik mandor bengkel, bagian produksi, pengolahan dan kebun sementara karyawan pada bidang produksi sebanyak 22 orang.

Naik turunnya produktivitas menjelaskan kinerja dari karyawan yang tidak selalu dalam keadaan maksimal didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah diantaranya adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan

#### 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 Dilindungi Undang-Undang

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

yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran.

Selain kemampuan kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Perusahaan senantiasa mengadaptasi program dan teknologi yang baru untuk mendukung kinerja instansi secara keseluruhan. Akan tetapi penggunaan program dan teknologi yang baru ini tidak bermanfaat apabila tidak disertai dengan pemberian pelatihan dan pengembangan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Permasalahan seperti ini akan menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Tahun 2014 – 2018. Kepada Karyawan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Dasar (SD)	0	0%
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	12	18,3%
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	39	44,2%
4	Diploma (D3)	17	14,2%
5	Sarjana	28	23,3%
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Sumber data : PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, 2018*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Berdasarkan tabel 3 diatas dimana karyawan yang berlatar pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 12 orang atau 18,3%. Karyawan dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 39 orang atau 44,2%. Karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma (D3) berjumlah 17 orang atau 14,2% sementara karyawan yang berlatar belakang pendidikan sarjana berjumlah 28 orang atau 23,3%

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil pekerjaan yang dikendaki oleh sebuah perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap, sehingga dapat menjadi kekayaan organisasi yang paling berharga dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berdaya guna, dan berprestasi optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1.4 Jenis Pelatihan Yang Di Berikan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Tahun 2014 – 2018. Kepada Karyawan**

No	Jenis Pelatihan	Maksud Dan Tujuan	Waktu Pelatihan
1	Skill Training (Pelatihan Keahlian)	Pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan atau meningkatkan kerja sama karyawan dengan tim.	4 – 5 Kali/Tahun
2	Retraining	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai salah tuntutan kerja yang mulai berkembang, seperti penggunaan peralatan yang semakin canggih.	2-3 Kali/Tahun
3	Cross	Pelatihan yang diberikan perusahaan	3-4 Kali/Tahun

**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.

Functional Training	kepada karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang tidak dalam bidangnya, sehingga jika sewaktu-waktu ada karyawan yang mengundurkan diri perusahaan mengharapkan karyawan lain dapat menggantikan posisi yang kosong	
---------------------	---	--

**Sumber data : PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, 2018**

Tabel 4 menjelaskan mengenai program pelatihan yang diberikan perusahaan seperti Skill Training (Pelatihan Keahlian) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, *Retraining* adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan terhadap perkembangan teknologi serta *Cross Functional Training* adalah bentuk pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan agar karyawan tidak hanya dapat bekerja pada satu bidang saja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Kemampuan Fisik Dan Pendidikan Serta Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Palma Sejahtera (Mps) Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan**”

### 1.2.1 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan dalam dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan ?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan ?
3. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan ?
4. Apakah kemampuan fisik, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan ?

**1.2.2 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kemampuan fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk mengetahui pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan.
4. Untuk mengetahui kemampuan fisik, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kabupaten Pelalawan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 1.2.3 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan sumbangan sebagai berikut :

#### a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya komunikasi, budaya organisasi, dan produktivitas kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

#### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang.

#### c. Bagi Fakultas

Bagi Fakultas, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang komunikasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari enam bab, masing-masing bab berisi:

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**

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

**BAB II: TELAH PUSTAKA**

Bab ini berisi uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**BAB III: METODE PENELITIAN**

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

**BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisi uraian tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan tentang pembahasan dari hasil penelitian

**BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang di peroleh dari uraian dan pembahasan serta memberikan saran sebagai masukan kepada 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.