

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik mulai dari proses penarikan tenaga kerja, seleksi sampai program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dengan harapan agar terciptanya tenaga kerja yang produktif sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah

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.

pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Seperti yang di kemukakan oleh **Ravianto (2005)** yang mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan iklim, pelatihan dan pendidikan. Menurut **Sumarsono (2009 : 92-93)** Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihannya tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Melalui pelatihan dan pendidikan serta motivasi akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan. Untuk mengikuti pelatihan diperlukan motivasi agar memberikan hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi, pelatihan dan pengembangan ini maka kinerja karyawan akan maningkat.

Sejalan dengan uraian di atas, PT Perkebunan Nusantara-V (Persero) Sei Intan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agrobisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara-V (Persero) Sei Intan dalam meningkatkan kinerjanya

Hak Cipta Diindungi 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 merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya di bawah ini penulis menggambarkan dalam bentuk tabel 1.1 target dan realisasi produksi TDN/PKK, jumlah karyawan kelapa sawit dan produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan kab. Rokan Hulu.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi dan Produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu

No	Tahun	Target Produksi	Jumlah Produksi/KG	Jumlah Karyawan (Orang)	Produktivitas/KG
1	2011	18.374.000	22.762.050	205	111.034,39
2	2012	20.171.500	24.005.830	208	115.412,65
3	2013	22.711.000	20.062.790	210	95.537,09
4	2014	18.447.000	19.662.000	215	91.451,16
5	2015	32.695.000	40.362.540	217	186.002,49

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu 2016

Berdasarkan data perusahaan di atas, terlihat produktivitas karyawan setiap tahunnya mengalami Fluktuasi. Melihat perkembangan produktivitas tenaga kerja yang mengalami Fluktuasi, maka pihak perusahaan harus memperhatikan masalah ini dengan sebaik – baiknya, karena apabila masalah ini tidak teratasi dengan baik maka akan berakibat buruk pada perusahaan tersebut kedepannya. Atas dasar fenomena diatas maka penelitian ini bermaksud meneliti

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana secara teoritis pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bagian produksi perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan bagian produksi.

Tabel 1.2 Daftar data pendidikan karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Pendidikan Karyawan		
			SD	SMP	SMA
1	2011	205	132	20	53
2	2012	208	128	23	57
3	2013	210	125	25	60
4	2014	215	120	27	68
5	2015	217	117	28	72

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu 2016

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat selama lima tahun terakhir jumlah pendidikan karyawan SMA pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu cenderung mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan 205 orang dengan pendidikan SD sebanyak 132, SMP 20, dan SMA 53. Sedangkan pada tahun 2012 jumlah karyawan 208 orang dengan pendidikan SD sebanyak 128, SMP 23, dan SMA 57. Kemudian pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 210 orang dengan pendidikan SD sebanyak 125, SMP 25, dan SMA 60. Begitu pula pada tahun 2014 jumlah karyawan 215 orang

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.

dengan pendidikan SD sebanyak 120, SMP 27, dan SMA 68. Selanjutnya pada tahun 2015 jumlah karyawan 217 orang dengan pendidikan SD sebanyak 117, SMP 28, dan SMA 72.

Dilihat dari data diatas, PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu memiliki karyawan dengan pendidikan SD lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan SMA, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta memotivasi karyawannya dengan tujuan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Tabel 1.3 Data Pelatihan Pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu

NO	Bagian	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
1	Produksi	217	115
2	SDM	31	10
3	Administrasi	42	25
4	Keamanan	56	33
	Jumlah	346	183

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu 2016

Dari data diatas dapat dilihat jumlah karyawan bagian produksi berjumlah 217 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 115 orang, kemudian karyawan bagian SDM berjumlah 31 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 10 orang, selanjutnya karyawan bagian administrasi yang berjumlah 42 dan yang mengikuti

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.

pelatihan sebanyak 25 orang, dan karyawan bagian keamanan berjumlah 56 dan yang mengikuti pelatihan sebanyak 33 orang. Jumlah keseluruhan karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 183 orang.

Berdasarkan gejala-gejala diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA-V KEBUN SEI INTAN KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalahnya yaitu:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan?

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.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara-V Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara-V Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara-V Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara-V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu dalam upaya meningkatkan 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.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada tinjauan pustaka berisikan pengertian produktivitas, pelatihan dan pengembangan, dan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menguraikan lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan mengenai sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasinya perusahaan dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

BAB V

: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang penelitian yang akan penulis sajikan.

BAB VI

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis berusaha mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan yang di lakukan oleh perusahaan.

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.