

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

Perkembangan era modern menjadikan segala aturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan juga struktur budaya perusahaan menjadi berubah dan berganti-ganti untuk aturan dan perlakuan bagi tenaga kerja. Para manajer perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya tenaga kerja atas berlakunya peraturan dan ketentuan baru. Perusahaan manufaktur yang berkategori memiliki karyawan berjumlah banyak, memberikan kebijakan adanya peraturan pengangkatan karyawan menjadi sistem kontrak. PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak adalah jenis perusahaan tergolong besar dalam bidang pengelolaan suatu jenis pokok Kelapa Sawit.

Di dalam setiap departemen masih adabagian-bagian di bawahnya. Kegiatan perusahaan ini dapat dikatakan cukup padat mulai dari masih berbentuk buah kelapa sawit, pengolahan bahan baku sampai pada pembuatan produk jadi berupa minyak goreng dan lain sebagainya. Dengan keadaan seperti itu, PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak memiliki lebih dari 500 karyawan yang beroperasi pada bagian masing-masing dan dibagi tiga *shift* dalam satu hari yaitu pagi, siang, dan malam. Dari banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdapat dua jenis karyawan yang tergolong dalam status karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Pada pengamatan sepintas secara subyektif di lapangan terlihat tampak adanya kesenjangan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak terkait dengan kebijakan perusahaan manufaktur dan juga perusahaan-perusahaan lain khususnya pada kebijakan-kebijakan yang mengaturnya. Kesenjangan yang banyak terjadi merupakan masalah utama yaitu perbedaan diterimanya kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Penting bagi perusahaan akan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan sepadan dan pantas. Akan tetapi, dengan adanya peraturan dan perundang-undangan serta kebijakan baru yang berubah dari perusahaan maupun pemerintah menjadikan sebuah pemberian kompensasi ini dirasakan menjadi belum sepadan dan belum memuaskan bagi para karyawan karena perbedaan status tentang kepegawaian mereka yang menyandang karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam satu tingkatan. Tentu saja kompensasi dan kebijakan yang mengatur karyawan tetap dan karyawan kontrak pasti berbeda. Persoalan ini menjadikan karyawan kontrak merasa berbeda perlakuan dalam pemberdayaan terkhusus pada kompensasi yang diterimanya dengan karyawan tetap dari segi status dan kompensasi yang diterima dari perusahaan.

Perusahaan juga sangat antusias dalam meningkatkan profitabilitasnya dengan berbagai cara dan kebijakan dari para manajemen. Manajemen membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan dan agar terhindar dari kerugian dan bangkrut. Dengan kebijakan perusahaan yang dibuat sedemikian rupa untuk mencapai tujuannya, belum tentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dibuat Pemerintah dan sedang berlaku di

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.

Indonesia. Dalam hal ini menjadikan perhatian yang sangat berarti bagi para perusahaan yang sedang memperjuangkan masa depan perlu adanya penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari Pemerintah. Bagi ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku usia pensiun untuk karyawan tetap dapat mencapai batas umur 55 tahun, karena perusahaan sadar pentingnya mempertahankan nasib perusahaan ke depan maka perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memberlakukan pensiun dini bagi para karyawan tetap dan digantikan dengan karyawan kontrak. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis menjadikannya dasar untuk menulis karya ilmiah tugas akhir mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

Tuntutan pelanggan yang saat ini semakin beragam akan berpengaruh terhadap dunia usaha dan perlu ditanggapi oleh perusahaan secara baik. Oleh karena itu, organisasi-organisasi swasta dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas perusahaannya baik dalam hal pelayanan, kualitas produk, maupun keefisienan dan keefektifan organisasinya agar tujuan tercapai dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi, pengetahuan dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian serta faktor-faktor lain yang terdapat pada diri manusia. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan, karena SDM yang berkualitas merupakan aset perusahaan yang sangat besar.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia dapat

diintegrasikan secara efektif dalam berbagai organisasi, sehingga dapat diperoleh SDM yang produktif. Sumber daya manusia yang produktif adalah SDM yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu standar dan waktu yang lebih singkat. Efek sumber daya manusia yang produktif akan mendorong peningkatan produktivitas dan penciptaan nilai pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada saat ini telah banyak dilakukan oleh perusahaan. Program pelatihan merupakan komponen terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam memenuhi tuntutan jabatan tertentu untuk menghadapi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pelatihan biasanya memerlukan biaya yang cukup besar, biaya tersebut merupakan salah satu biaya investasi jangka panjang bagi perusahaan. Hal ini akan memberikan peluang yang baik untuk memperoleh laba yang besar karena mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut **Kligner dan Nanbaldiandi dalam Gomes (2012:30)** produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan. PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak merupakan salah satu perusahaan sawit yang sudah nusantara di Indonesia yang memiliki kebun sendiri. Sehingga dalam proses pengolahan dari penanaman bibit sawit sampai proses produksi diperlukan sumber daya manusia yang produktif bagi kemajuan perusahaan. PTPN V kecamatan

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.

Lubuk Dalam Kabupaten Siak telah menyadari arti pentingnya pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan yang sering dilaksanakan di PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak Plantations berupa pelatihan internal yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan karyawan.

Menurut **Sirait (2008:57)** kompensasi ialah hal yang diterima oleh pegawai. Baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi.

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka Menurut **Hardjana (2011:78)** dan Menurut **Dessler (2007:95)**, menyatakan bahwa pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Objek penelitian ini yaitu PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak bergerak diproduksi sebuah kelapa sawit dan pengolahan bahan pokok kelapa sawit, setelah kelapa sawit diolah kemudian bisa diperdagangkan menjadi suatu bahan mentah minyak dipergunakan oleh setiap orang untuk kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak sangat membutuhkan kinerja karyawan yang sangat tinggi, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kompensasi dan pelatihan.

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.

Tabel 1.1: Tingkat Kehadiran Karyawan PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak, Tahun 2012-2016.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi (Orang)			Tingkat Kehadiran (%)
		Sakit	Izin	Alfa	
2016	533	20	5	4	92

Sumber: PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak, Tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak sangat tinggi, yaitu pada tahun 2012 persentase kehadiran karyawan PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak adalah 80% , pada tahun 2013 adalah 83%, pada tahun 2014 adalah 90% dan pada tahun 2015-2016 adalah 92%. Ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak sangat tinggi dan ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tabel.1.2: Rekapitulasi Hasil Produksi Pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak, Tahun 2012-2016.

Tahun	Target Hasil Panen PKS (Ton)	Realisasi (Ton)	Target (%)	Terealisasi (%)
2016	9500	9100	100	95,78

Sumber : PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak, Tahun 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi hasil panen pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak, pada tahun 2012 tercapai target 2,24%. Pada tahun 2013 yang terealisasi hanya 94,11%, dan pada tahun berikutnya mengalami frekuensi naik turun.

PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang melayani kepentingan umum tidak lepas dari kegiatan mengolah kelapa sawit yang sebagai salah satu penghasilan masyarakat setempat Lubuk Dalam. Berdasarkan pengamatan selama pra-

survei dalam pengelolaan kelapa sawit PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak, belum dilaksanakan secara optimal.

Dari latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak?
3. Apakah Kompensasi Dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun dari penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak.

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.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V kecamatan lubuk dalam kabupaten siak.

b. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai kompensasi dan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran menilai kompensasi dan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang diberikan pada karyawan sudah tepat atau belum.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi dan pelatihan dalam upaya

meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat penyusunan proposal, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Penelitian ini dibuat sesuai dengan sistematika panduan karya ilmiah. Adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori pendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data secara analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktivitas, dan pertumbuhan 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

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang bermanfaat..



UIN SUSKA RIAU