



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang yang ada di dalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang mana merupakan salah satu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan dapat memenuhi beberapa kepentingan yang ada di dalam organisasi, yaitu: (a) perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karena memiliki karyawan yang terlatih dan ahli dibidangnya dan mampu

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.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



mengaplikasikan teknologi yang dimiliki perusahaan, (b) dengan pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan, karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga ia memiliki prestasi yang baik. Seorang karyawan apabila memiliki keahlian akan dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasannya. Karyawan tersebut akan memiliki nilai positif dimata atasannya dan hal ini akan memudahkan ia untuk memperoleh jabatan atau jenjang karier yang lebih tinggi.

Pengembangan pegawai dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan pegawai (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen. Oleh sebab itu kegiatan pengembangan pegawai itu dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam geraknya ke masa depan. Terdapat tiga alasan yang mendasari pelatihan dan pengembangan dilaksanakan oleh organisasi yaitu : Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat berakibat meningkatnya *Ability* (kemampuan kerja), mengurangi *Labour Turn Over*, mengurangi absen dan peningkatan kepuasan kerja. *Personal Selection* dan *Placement* tidak selalu menjamin personil tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan secara tepat. Dalam kenyataannya, banyak diantara mereka yang harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima kerja. Bagi personil-personil yang senior kadang perlu penyegaran kembali dengan latihan-latihan kerja karena

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



berkembangnya kemampuan yang mereka miliki, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya untuk promosi maupun mutasi.

Pelatihan dan pengembangan diberikan kepada karyawan, diharapkan para karyawan akan mengalami peningkatan baik pengetahuan, keterampilan, serta memiliki sikap dan perilaku yang positif sehingga prestasi kerja yang mereka miliki semakin meningkat dan motivasi untuk bekerja juga meningkat. Begitu pula dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja baik, maka akan membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat para pekerja atau karyawan merasa nyaman sehingga kinerja dan produktivitasnya juga meningkat. Karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Menurut **Sedarmayanti (2001: 72)** faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : sikap mental, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan

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.

sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Menurut Husein Umar, beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi antara lain mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 26 tahun, berdiri sejak tahun 1987, pada awalnya dengan kapasitas olah terpasang 30 ton TBS/jam. Berlokasi di Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, PKS Sei Tapung merupakan PKS eks PTP V sebelum akhirnya digabung dengan unit-unit pengembangan eks PTP II dan PTP IV menjadi PTPN V pada tanggal 11 Maret 1996.

Mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari Kebun Seinduk yang pada saat itu belum memiliki PKS, maka pada tahun 1988 dilakukan penambahan kapasitas olah pabrik menjadi 60 ton TBS/jam.

Berikut data jumlah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Tapung, Tandun :

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.

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 I.1: Jumlah Karyawan Tahun 2010-2014 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	
2010	7 orang	-	183 orang	6 orang	5 orang	-	201 orang
2011	7 orang	-	175 orang	6 orang	6 orang	-	194 orang
2012	6 orang	-	166 orang	5 orang	4 orang	-	181 orang
2013	6 orang	-	164 orang	5 orang	2 orang	-	177 orang
2014	6 orang	-	159 orang	5 orang	2 orang	-	172 orang

Sumber : LPMU (Laporan Peristiwa Masalah Umum) PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS. Sei Tapung. Kabupaten Rokan Hulu, Riau. 2015

Dari tabel I.1 diatas jumlah karyawan pada PKS Sei Tapung tersebut mengalami penurunan. Pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 201 orang mengalami penurunan pada tahun 2011 sebanyak 7 orang menjadi 194 orang. Pada tahun 2011 jumlah karyawan sebanyak 194 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2012 sebanyak 13 orang menjadi 181 orang. Pada tahun 2012 jumlah karyawan sebanyak 181 orang mengalami penurunan pada tahun 2013 sebanyak 4 orang menjadi 177 orang. Pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 177 orang dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2014 sebanyak 5 orang menjadi 172 orang. Dan pada akhirnya yaitu pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 172 orang.

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

Tabel I.2 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Golongan PKS. Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Tahun 2014

No	Bagian	Pimpinan			Karyawan			Karyawan			Jumlah (orang)
		Gol IIIA s/d IVB (orang)			Gol IB s/d IID (orang)			Gol IA (orang)			
		Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	
1.	Manager	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2.	Tata Usaha	1	-	1	9	1	10	-	-	-	11
3.	Umum / Pers	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
4.	Teknik	1	-	1	32	-	32	1	1	1	34
	Dinas Sipil	-	-	-	14	1	15	-	-	-	15
5.	Pengolahan I	1	-	1	38	-	38	-	-	-	39
6.	Pengolahan II	1	-	1	37	1	38	1	1	1	40
7.	Pengendalian Mutu	1	-	1	28	2	30	-	-	-	31
8.	On The Job Training	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Masa Bebas Tugas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah		6	-	6	159	5	164	2	2	2	172

Sumber : LPMU (Laporan Peristiwa Masalah Umum) PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS. Sei Tapung. Kabupaten Rokan Hulu, Riau. 2015

Dari tabel I.2 dapat di lihat jumlah rincian karyawan yang terdapat di PKS Sei Tapung pada tahun 2014. 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 tingkatan pertama yaitu

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.

pimpinan dan asisten yang terdiri dari 6 orang yaitu manajer golongan IVB, dan asisten yang membantu memimpin PKS Sei Tapung yang terdiri dari asisten Teknik Pabrik golongan IIIB, asisten Administrasi golongan IIID, asisten Pengendalian Mutu golongan IIIB, asisten Pengolahan I golongan IIIB, dan asisten Pengolahan II golongan IIIA. Kedua, karyawan golongan IB sampai dengan IID yang berjumlah 164 orang dan Ketiga, karyawan golongan IA yang berjumlah 2 orang.

Berdasarkan perolehan data secara dokumentasi, peneliti juga memperoleh data pelatihan karyawan PKS. Sei Tapung selama 5 tahun terakhir. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 1.3 : Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan PKS. Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Tahun 2010-2014

Tahun	Pelatihan dan Pengembangan Tahun 2010-2014		
	Tanggal	Jenis Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Peserta Pelatihan
2010	10 Februari	a. Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi kerja.	8 orang.
	13 Februari	b. Pelatihan briefing pengamanan / hansip.	11 orang.
	20 Februari	c. Pelatihan penanganan tumpahan B3 (bahan baya beracun).	8 orang.

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.

Tahun	Pelatihan dan Pengembangan Tahun 2010-2014		
	Tanggal	Jenis Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Peserta Pelatihan
2010	24 Februari	d. Pelatihan briefing untuk pihak Kontraktor.	7 orang.
	15 Juni	e. Pelatihan sosialisasi SMK3 terhadap kontraktor.	12 orang.
	21 Juni	f. Pelatihan sosialisasi SMK3 terhadap kontraktor.	7 orang.
	26 Juni	g. Briefing petugas keamanan baru.	10 orang.
	30 Oktober	h. Pelatihan tim tanggap darurat.	22 orang.
2011	22 Januari	a. Pelatihan sosialisasi SMK3.	4 orang.
	2 Februari	b. Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi kerja.	8 orang.
	16 Februari	c. Briefing untuk pihak ke III / kontraktor.	7 orang.
	12 Maret	d. Pelatihan briefing pengamanan / hansip.	11 orang.
	16 Juli	e. Pelatihan penanganan tumpahan B3 (bahanbaya beracun).	7 orang.
	19 November	f. Pelatihan tim tanggap darurat	19 orang.
2012	11 Februari	a. Pelatihan briefing untuk pihak kontraktor.	8 orang.
	17 Maret	b. Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi pabrik.	9 orang.
	18 April	c. Pelatihan briefing pengamanan / hansip.	5 orang.
	14 Juli	d. Pelatihan penanganan tumpahan B3 (bahan baya beracun).	4 orang.

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.

Tahun	Pelatihan dan Pengembangan Tahun 2010-2014		
	Tanggal	Jenis Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Peserta Pelatihan
2012	3 November	e. Pelatihan simulasi kebakaran dan penggunaan racun api.	22 orang.
	8 Desember	f. Pelatihan P3K.	7 orang.
2013	2 Maret	a. Pelatihan karyawan pindah stasiun.	6 orang.
	7 Maret	b. Penyelesaian ketentuan perusahaan bagi pelajar praktek SMKN 1 tandun dan sosialisasi K3.	14 orang.
	8 Maret	c. Pelatihan briefing untuk pengamanan/hansip.	6 orang.
	11 Maret	d. Pelatihan penanggulangan huru hara.	24 orang.
2014	20 Januari	a. Pelatihan briefing untuk pihak kontraktor.	8 orang.
	18 Maret	b. Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi pabrik.	10 orang.
	5 April	c. Pelatihan briefing pengamanan / hansip.	11 orang.
	24 Juli	d. Pelatihan P3K.	7 orang.
	5 Oktober	e. Pelatihan penanggulangan huru hara	24 orang

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS. Sei Tapung. Kabupaten Rokan Hulu, Riau. 2015

Dari tabel I.3 dapat di lihat jumlah rincian karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yang di selenggarakan oleh pihak pabrik PKS Sei Tapung pada lima tahun terakhir. Dimana pada tahun 2010 pelatihan dilaksanakan antara bulan Februari sampai Oktober, dimana yang mengikuti pelatihan tersebut

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.

sebanyak 85 orang. Pada tahun 2011, pelatihan dilaksanakan antara bulan Januari sampai November, dimana yang mengikuti pelatihan tersebut sebanyak 56 orang, mengalami penurunan sebanyak 29 orang. Pada tahun 2012, pelatihan dilaksanakan antara bulan Februari sampai Desember, dimana yang mengikuti pelatihan sebanyak 55 orang, mengalami penurunan sebanyak 1 orang. Pada tahun 2013, pelatihan dilaksanakan bulan Maret, dimana yang mengikuti pelatihan sebanyak 50 orang, mengalami penurunan sebanyak 5 orang. Dan pada tahun 2014, pelatihan dilaksanakan antara bulan Januari sampai Desember, dimana yang mengikuti pelatihan sebanyak 60 orang. Mengalami kenaikan sebanyak 10 orang dari tahun sebelumnya.

Dan berikut data Target dan Realisasi Hasil Panen Kelapa Sawit PT.

Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS. Sei Tapung Tahun 2010-2014 :

Tabel I.4 : Target dan Realisasi Hasil Panen Kelapa Sawit PT. Nusantara V (Persero) PKS. Sei Tapung, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Tahun 2010-2014

Tahun	Target hasil panen PKS	Realisasi	Persentase pencapaian realisasi dibandingkan target hasil panen
2010	8300 ton	8500 ton	102,40%
2011	8500 ton	8000 ton	94,11%
2012	9000 ton	9100 ton	101,11%
2013	9300 ton	9000 ton	96,77%
2014	9500 ton	9100 ton	95,78%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS. Sei Tapung, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. 2015

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 I.4 diatas menunjukkan bahwa rata-rata realisasi hasil panen selama tahun 2010 sampai tahun 2014 tercapai 98,03 %. Pertumbuhan realisasi hasil panen kelapa sawit yang diolah PKS. Sei Tapung ini mencapai kepuasan pada tahun 2010, tapi pada tahun selanjutnya mengalami penurunan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan kemudian mempengaruhi produktivitas organisasi secara umum dalam pengolahan pabrik pada PKS. Sei Tapung.

Tabel I. 5 : Lingkungan Kerja PKS. Sei Tapung, Tandun.

No	Lingkungan kerja fisik	No	Lingkungan kerja non fisik
1.	Pewarnaan ruangan kerja kurang mendukung, cat ruangan sudah pudar.	1.	Tanggung jawab kerja yang sudah baik dan terkoordinasi.
2.	Suara bising yang ditimbulkan oleh pengolahan kepala sawit.	2.	Kerja sama antar karyawan yang baik.
3.	Ruangan kerja yang kurang luas.	3.	Kurangnya kehadiran manager produksi dilapangan
4.	Bau yang disebabkan dari pengolahan kelapa sawit.	4.	Komunitasi antar karyawan baik.
5.	Akses jalan yang kurang baik, berbatu dan berdebu.		
6.	Ruangan penyimpanan berkas yang kurang tertata.		

Sumber : hasil observasi lapangan PKS. Sei Tapung. Tandun.

Berdasarkan tabel I.5 diatas yang dilakukan pengamatan penulis, program pelatihan dan pengembangan sudah berjalan, namun ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian sehubungan dengan pelatihan dan pengembangan di perusahaan tersebut. Antara lain mengenai isi pelatihan, materi pelatihan, lamanya waktu pelatihan, dan biaya yang diperlukan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan tersebut.

Disamping itu, penulis juga melihat lingkungan kerja disekitar PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) sei tapung tandun. Belum cukup memadai, hal ini dikarenakan kurangnya jam atau keberadaan manajer produksi di lapangan pada jam kerja atau saat proses pengolahan pabrik, serta lingkungan kerja yang ada dirasa kurang cocok untuk para karyawan, karena tingkat kebisingan yang mengakibatkan konsentrasi kerja terganggu, ruang kerja yang kurang luas, kondisi cat bangunan sudah usang yang bisa mengakibatkan kurang nyamannya karyawan saat bekerja dan bau yang ditimbulkan pengolahan kelapa sawit yang menyengat sangat mengganggu produktivitas para karyawan, serta akses jalan yang berbatu dan berdebu.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan, dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktivitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan, tempat dimana individu karyawan bekerja. Oleh karenanya lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama, karena merupakan kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008: 1). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu: **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) SEI TAPUNG TANDUN”**

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.

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

1.2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah Pelatihan dan Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei tapung?
- b. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei tapung?
- c. Apakah Pelatihan dan Pengembangan SDM serta Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei tapung?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikatakan diatas, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Sei tapung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Sei tapung.



- c. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Sei tapung.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Sei Tapung dalam menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kemajuan perusahaan.

b. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

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.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab yang disajikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini berisi gambaran singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

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.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas analisis data tentang pelatihan dan pengembangan SDM dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.