

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia sekarang ini sangat berpengaruh bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai atau karyawan yang kinerjanya tinggi didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karna dapat mengolah, menganalisis, dan menggerakkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Salah satu Perusahaan milik negara yaitu PT Perkebunan Nusantara (PTPN), Perusahaan Ini merupakan kelompok Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor agribisnis, terutama dalam komoditas strategis seperti kelapa sawit, karet, tebu, dan teh. Dengan luas lahan ribuan hektare yang tersebar di seluruh Indonesia, PTPN memegang peran penting dalam mendukung perekonomian nasional, terutama melalui kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB), penciptaan lapangan kerja, dan ekspor komoditas perkebunan.

Dalam UU RI Pasal 1 ayat 1 dan 10 No 39 Tahun 2014 disebutkan bahwa “Perkebunan adalah segala kegiatan pengelolaan sumber daya alam, sumber daya

manusia, sarana produksi, alat dan mesin, budi daya, panen, pengolahan, dan pemasaran terkait Tanaman Perkebunan” dan “Perusahaan Perkebunan adalah badan usaha yang berbadan hukum, didirikan menurut hukum Indonesia dan berkedudukan di wilayah Indonesia, yang mengelola usaha Perkebunan dengan skala tertentu”.

PT Perkebunan Nusantara VIII yang telah mengganti Namanya menjadi PT Perkebunan Nusantara I Regional 2 merupakan salah satu dari 13 regional lainnya, yang bergerak di bidang pengolahan dan pemasaran hasil Perkebunan. Komoditi yang diusahakan salah satunya adalah teh.

PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 mengelola 7 perkebunan teh diatas tanah seluas 18.590,92 Ha. PTPN 1 Regional 2 mengelola komoditi teh seluas 16,97% dari seluruh bisnis kebunnya. Dengan luas tersebut Menjadikan . PTPN 1 Regional 2 sebagai perusahaan teh terbesar dan terluas di Indonesia. Perkebunan teh ini terletak di wilayah dengan ketinggian antara 600 – 2000 meter di atas permukaan laut. Dengan tanah vulkanik dan iklim tropis, iklim agro di wilayah tersebut cocok untuk menumbuhkan rasa, warna, dan aroma yang baik, serta rasa teh eksklusif yang diminta oleh pelanggan di pasar dunia. PTPN 1 Regional 2 memproduksi teh hitam (Ortodoks dan CTC), teh putih (Silver Needle, White Peony), dan teh hijau (Pan Firing). PTPN 1 Regional 2 juga memiliki 17 pabrik Orthodox, 5 pabrik CTC, semuanya tersebar di 7 perkebunan teh. PTPN 1 Regional 2 telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2015 dan Sistem Manajemen Keamanan Pangan ISO 22000: 2005. Sertifikat lain yang telah diperoleh adalah Sertifikat Halal dari Majelis Ulama Indonesia, Administrasi

Makanan & Obat-obatan AS, dan Sistem Pertanian Berkelanjutan (Rainforest Alliance dan UTZ).

Unit kerja kebun teh yang dikelola PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 ini berjumlah 7 kebun teh dan tersebar di beberapa daerah, berikut tabel daerah dan kebun / unit yang dikelola PTPN 1 Regional 2 :

**Tabel 1. 1 Kebun Teh Yang Dikelola Oleh PTPN 1 Regional 2**

DAERAH	UNIT/KEBUN
Kabupaten Bandung (Ciwidey)	Rancabali
Kabupaten Bandung (Pangalengan)	Sedep
	Malabar
Kabupaten Bandung Barat (Gunung halu)	Montaya
Kabupaten Garut	Cisaruni
Kabupaten Cianjur	Gedeh
Kabupaten Subang	Ciater

Sumber : PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 2 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 ini mengelola 7 kebun teh yang beberapa diantaranya dikenal sebagai tempat wisata, salah satunya adalah kebun teh Rancabali Ciwidey, Kabupaten Bandung. Kebun teh ini sudah menjadi kawasan obyek wisata Ciwidey yang banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun mancanegara.

Peneliti akan menjadikan kebun teh yang berlokasi di rancabali ciwidey ini sebagai objek penelitian, untuk memperkuat alasan peneliti, berikut ini tabel data produksi seluruh kebun teh yang di kelola oleh PTPN 1 Regiobal 2 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Data Produksi Seluruh Kebun Yang Dikelola Oleh PTPN 1**

KEBUN	JUMLAH PRODUKSI THN 2024
GEDEH	29.101.718
MONTAYA	28.790.440
CISARUNI	29.260.317
CIATER	30.335.588
RANCABALI	28.476.320
MALABAR	31.648.489
SEDEP	36.630.458

Sumber : PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 2 2025

Berdasarkan tabel 1.2 bisa dilihat bahwa kebun teh Rancabali memiliki angka produksi terendah yaitu 28.476.320 dalam tahun 2024. Untuk itu, peneliti memilih untuk meneliti kebun teh Rancabali ini sebagai objek penelitian.

kebun teh Rancabali memiliki luas tanah mencapai 3.549 hektar dan berada pada ketinggian sekitar 1.400-1.900 meter di atas permukaan laut. Perkebunan teh Rancabali juga menjadi tempat wisata yang banyak dikunjungi para wisatawan, untuk itu produktivitas karyawan sangat dibutuhkan agar kualitas teh tetap terjaga. Perkebunan ini tidak hanya menjadi aset produksi, tetapi juga simbol warisan agrikultur Indonesia yang telah berlangsung selama puluhan tahun. Di tengah kompetisi industri teh yang semakin ketat dan tekanan efisiensi dari holding BUMN perkebunan, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberlangsungan dan daya saing unit kebun.

Untuk memperkuat lokasi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan data Produksi. Berikut merupakan tabel data produksi tahun 2024, kebun Rancabali Ciwidey :

**Tabel 1. 3 Data Produksi Kebun Rancabali Ciwidey Tahun 2024**

TAHUN 2024	AREAL TM (HA) = 3.291,29		PRODUKTIVITAS
	PRODUKSI BASAH (KG)	PRODUKSI KERING (KG)	(KG KERING/HA)
JANUARI	2.513.946	562.555	171
FEBRUARI	1.856.869	413.974	126
MARET	1.944.608	431.056	131
APRIL	1.866.924	415.046	126
MEI	2.462.109	545.780	166
JUNI	2.203.413	488.955	149
JULI	1.832.529	409.071	124
<b>AGUSTUS</b>	<b>1.425.786</b>	<b>336.146</b>	<b>102</b>
SEPTEMBER	1.531.713	368.228	112
OKTOBER	1.799.184	449.746	137
NOVEMBER	1.783.132	435.597	132
DESEMBER	1.910.969	488.966	149

Sumber : PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 2 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 data hasil produktivitas untuk produksi basah dan produksi kering menunjukkan angka yang tidak stabil, yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan hasil produksi disetiap bulannya. Bisa dilihat pada bulan agustus, angka produktivitas menginjak angka terkecil diantara bulan lainnya. Sehingga dari data tersebut terlihat bahwa hasil produksi setiap bulannya, belum menunjukkan kenaikan produksi yang konsisten dan signifikan.

Produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dua aspek yang paling dapat diterapkan oleh Perusahaan adalah pelatihan dan lingkungan kerja. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas teknis maupun manajerial. Begitupun dengan PTPN 1 Regional 2 yang juga menerapkan pelatihan bagi para karyawannya dalam rangka meningkatkan produktivitas. Berikut adalah data pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PTPN 1 Regional 2 pada tahun 2024.

**Tabel 1. 4 Data Pelatihan PTPN 1 Regional 2 Pada Tahun 2024**

BULAN	JUDUL PELATIHAN
FEBRUARI	Pelatihan Kultur Teknis Tanaman Teh di Rancabali
APRIL	Series Maintenance: 8 Pillars of Total Productive Maintenance
	Penugasan Pelatihan Kultur Teknis Tanaman Teh
JULI	Pelatihan Tea Taster
	Pelatihan Tea Mixology
OKTOBER	Enhancing Operational Excellence (OPEX) Program Komoditi Teh
	Pelatihan dan Sertifikasi Pengambilan Contoh Pupuk dan Bahan Kimia
DESEMBER	In House Training Maintenance Mesin Pabrik
	In House Training Tea Tasting

Sumber : PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 2025

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan adanya pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, jika dihubungkan dengan tabel 1.2 yaitu data produksi kebun teh rancabali, pada bulan Januari angka produktivitas menunjukkan angka tertinggi yaitu 171, namun pada bulan Februari angka produktivitas tersebut menurun yaitu 126, lalu setelah dilakukan pelatihan pada bulan Februari, dibulan Maret terjadi kenaikan angka produktivitas yaitu 131. Pada bulan April angka produktivitas tersebut menurun kembali yaitu 126, setelah dilakukan pelatihan pada bulan April, dibulan Mei terjadi kenaikan angka produktivitas yaitu 166. Pada bulan Juni dan bulan Juli angka produktivitas tersebut menurun yaitu 149 dibulan Juni dan 124 dibulan Juli. Namun setelah dilakukan pelatihan pada bulan Juli, dibulan Agustus justru angka produktivitas kembali menurun yaitu 102. Lalu mengalami kenaikan angka produksi pada bulan September dan bulan Oktober yaitu 112 dibulan September dan 137 dibulan Oktober, namun angka produktivitas kembali menurun pada bulan November yaitu 132 dan pada bulan desember angka produktivitas tersebut kembali naik yaitu 149.

Dari data tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa pelatihan yang diadakan perusahaan sudah efektif, namun belum menunjukkan angka produktivitas yang signifikan. Dan dapat dilihat beberapa bulan setelah pelatihan angka produktivitas ada yang masih mengalami penurunan, untuk itu dalam rangka meningkatkan angka produktivitas secara konsisten, perlu kiranya diadakan pelatihan secara rutin disetiap bulannya.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga mempunyai dampak signifikan untuk meningkatkan produktivitas setiap perusahaan. Dikutip dari jurnal Diah Tri Solehati, Risa Hasnawati, Sarah Putri Sakinah, (Nursika et al, 2023) “Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan juga signifikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (1990), lingkungan kerja merupakan salah satu aspek, lingkungan kerja yang diamati oleh karyawan yang bekerja di suatu organisasi dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan. Hal ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai apakah lingkungannya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, menetap atau sederhananya tekanan, tergantung bagaimana karyawan akan bereaksi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan mengenai apa pun yang terjadi di lingkungannya, baik itu di lingkungannya. ditinjau dari kondisi fisik, kondisi perusahaan, atau hubungan interpersonal di tempat kerja. Selanjutnya persepsi tersebut akan berdampak pada perilaku karyawan tersebut”.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Masalah dalam lingkungan kerja ini terdapat pada lingkungan kerja

fisik yang masih belum mencapai standar. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan seperti fasilitas kantor, meja dan kursi yang mendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka serta membuat karyawan merasa nyaman. Untuk melihat sejauh mana Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas pada PTPN 1 Regional 2, maka peneliti telah menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada karyawan sebanyak 30 responden. Berikut merupakan hasil pra-survey mengenai produktivitas pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2

**Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2**

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Efektivitas Kerja	3	5	13	7	2	90	3,00
2	Efisiensi Kerja	2	7	12	8	1	91	3,03
3	Ketepatan	2	5	12	9	2	86	2,86
<b>Total</b>								<b>8,89</b>
<b>Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Produktivitas Karyawan</b>								<b>2,96</b>

Sumber : hasil olah data pra survey oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai dimensi dan indikator produktivitas PTPN 1 Regional 2 yang diduga terdapat permasalahan yang terkait produktivitas pada karyawan PTPN 1 Regional 2 memperlihatkan bahwa skor rata – rata pada produktivitas karyawan sebesar 2,96.

Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa dimensi Ketepatan memiliki skor paling rendah yaitu 2,86, menunjukkan bahwa masih kurangnya kepedulian akan absensi.

Produktivitas yang belum optimal dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Misalnya melakukan pelatihan, memberikan motivasi kepada karyawan, menerapkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan yang nyaman dan pemberian kompensasi. Produktivitas karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan Perusahaan tempat karyawan bekerja.

Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi Produktivitas karyawan pada PTPN 1 Regional 2. Berikut adalah tabel hasil pra survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Kuisisioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 6 Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Produktivitas Karyawan PTPN 1 Regional 2**

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Pelatihan	Instruktur	1	7	10	10	2	85	2,83
		Peserta pelatihan	4	5	10	8	3	89	2,96
		Metode pelatihan	1	8	13	6	2	90	3,00

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Materi pelatihan	2	7	10	7	4	86	2,86
		Tujuan	1	9	7	10	3	85	2,83
<b>Jumlah Rata-Rata</b>									<b>2,89</b>
2.	Lingkungan Kerja	Fisik	3	3	13	9	2	86	2,86
		Non fisik	4	5	10	10	1	91	3,03
<b>Jumlah Rata-Rata</b>									<b>2,94</b>
3.	Motivasi	Kebutuhan Prestasi	21	5	4	0	0	137	4,56
		Kebutuhan Pergaulan	20	5	3	2	0	133	4,43
		Menguasai suatu pekerjaan	27	2	1	0	0	146	4,86
<b>Jumlah Rata-Rata</b>									<b>4,61</b>
4.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	20	5	1	1	113	3,76
		Gaji / upah	3	22	4	1	0	117	3,9
		Promosi	5	19	5	1	0	118	3,93
		Pengawasan	4	21	3	2	0	117	3,9
		Rekan kerja	4	22	2	1	1	117	3,9
<b>Jumlah Rata-Rata</b>									<b>3,87</b>
5.	Disiplin kerja	Frekuensi kehadiran	2	24	2	2	0	116	3,86
		Tingkat kewaspadaan	1	24	3	2	0	114	3,8
		Ketaatan pada standar kerja	2	24	2	2	0	116	3,86
		Ketaatan pada peraturan kerja	2	23	4	1	0	116	3,86
		Etika kerja	3	21	5	1	0	116	3,86
<b>Jumlah Rata-Rata</b>									<b>3,84</b>

Sumber : hasil olah data pra survey oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa Variabel yang memiliki nilai rendah diantara variabel lainnya adalah variabel Pelatihan dengan nilai 2,89. lalu ada Lingkungan kerja dengan nilai 2,94. Disiplin Kerja dengan nilai 3,84. Kepuasan

kerja dengan nilai 3,87. Variabel yang memiliki nilai tertinggi yaitu variabel Motivasi dengan nilai 4,61.

Guna mengoptimalkan Produktivitas karyawan PTPN 1 Regional 2, penting bagi karyawan untuk menjaga lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, PTPN 1 Regional 2 perlu meningkatkan dan memperbaiki faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi Produktivitas karyawannya. Salah satunya adalah Lingkungan kerja. Selain itu, Pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan Produktivitas setiap karyawan di suatu Perusahaan.

Dikutip dari Jurnal Ilmiah, menurut (Rosidah & Abidin, 2021) "Variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Maka dari itu, perusahaan agar dapat melaksanakan pelatihan secara rutin dan juga materi pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan agar pelatihan tersebut bisa lebih efektif.

Dikutip dari Jurnal Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, menurut (Fau & Buulolo, 2023) "Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan arah pengaruhnya yakni positif". Maka dari itu, Perusahaan agar dapat mendorong setiap karyawannya untuk meningkatkan hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja agar tetap aman dan nyaman.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh penulis pada PTPN 1 Regional 2 yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat perusahaan masih membutuhkan peningkatan Produktivitas karyawannya untuk dapat mencapai tujuannya, dengan

dilakukannya pra survey terlihat bahwa Pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi Produktivitas karyawan. Penelitian ini juga dilakukan karena belum banyak nya penelitian terdahulu yang secara spesifik menjelaskan tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PTPN 1 Regional 2 (Studi kasus kebun teh rancabali, ciwidey), oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang: **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 (Studi kasus kebun Teh Rancabali, Ciwidey)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada BBPPMPV Pertanian yaitu Disiplin Kerja dan Efikasi diri.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan :
  - a. Dilihat dari data yang terlampir, pelatihan yang telah dilaksanakan sudah efektif, namun masih menunjukkan angka produktivitas yang Fluktuatif.
  - b. Pada hasil pra survey Pelatihan menunjukkan angka terendah, artinya

Pelatihan pada PTPN 1 Regional 2 belum optimal

2. Lingkungan Kerja :
  - a. Pada hasil Prasurvey Lingkungan Kerja menunjukkan angka terendah ke 2, artinya Lingkungan kerja pada PTPN 1 Regional 2 belum optimal.
  - b. Lingkungan kerja fisik di PTPN 1 Regional 2 seperti, peralatan kerja, penerangan, suhu udara dan keamanan ditempat kerja masih harus lebih ditingkatkan.
3. Produktivitas :
  - a. Pada data produksi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal, artinya produktivitas pada PTPN 1 Regional 2 masih harus ditingkatkan, terutama pada aspek Pelatihan dan Lingkungan Kerja.
  - b. Karyawan pada PTPN 1 Regional 2 belum bisa di bilang efektif dan efisien, karena dilihat dari masih naik turunnya data produksi di setiap bulannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 regional 2.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2.
3. Bagaimana Produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap

produktivitas karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh dan memberikan tinjauan mengenai suatu hubungan antara variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas ini yang akan diperoleh diantaranya adalah untuk mengetahui :

1. Pelatihan pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2
2. Lingkungan Kerja Pada PT Perkebunan 1 Regional 2
3. Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2
4. Besar Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegiatan praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Juga penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai Pelatihan, Lingkungan Kerja dan

Produktivitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

a. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki Produktivitas setiap karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 2.

c. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan bahan edukasi maupun bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi mengenai Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.