

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat berpengaruh terhadap perkembangan industri baik itu industri barang maupun jasa. Semakin ketatnya persaingan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetensi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menghadapi persaingan dan strategi bertahan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Karyawan memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu ingin dan berusaha supaya setiap karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, tidak terkecuali PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung. Oleh karena itu, PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang kiwah Bandar Lampung harus mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai seoptimal mungkin.

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Sinungan (1992:2), produktivitas adalah : “ Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya”. Jadi produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Produktivitas sumber daya manusia menurut *National Productivity Board, Singapore* (2000:6) menyebutkan produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung sebagai salah satu penghasil karet di Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja, seperti yang di kemukakan oleh Bapak Eriyanto yaitu salah seorang karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung kepada peneliti dalam sebuah wawancara, PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung saat ini mengalami penurunan jumlah hasil produksi. Penurunan jumlah hasil produksi ini, disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah menurunnya produktivitas pegawai.

Dari hasil studi dokumentasi yang telah dilakukan, PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung telah mengalami penurunan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian hasil produktivitas selama tahun 2008 sampai 2012 berikut ini:

TABEL 1.1
JUMLAH PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT USAHA PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG
2008-2012

No.	Tahun	RKAP (Ton kk)	REAL (Ton kk)	% THDP RKAP
1.	2008	9.663	9.224	95,7
2.	2009	10.110	9.533	94,3
3.	2010	10.200	8.103	79,4
4.	2011	10.815	7.341	67,9
5.	2012	12.920	12.615	97,6

Septiani, 2014

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT
PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber: Bagian Personalia PT Perkebunan Nusantara VII Tahun 2008-2012

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah total produksi karet mentah dari tahun 2008 hingga tahun 2012 jika dilihat dari rencana anggaran dan realisasinya mengalami penurunan, tetapi jika dilihat pada realisasinya hasil produksi karet tahun 2008 ke tahun 2009 mengalami kenaikan sebesar 309 kk, pada tahun 2009 ke tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 1.430 kk, pada tahun 2010 kembali mengalami penurunan sebesar 762 kk dan pada tahun 2011 ke tahun 2012 mengalami kenaikan jumlah produksi karet sebesar 5.274 kk. Walaupun ada peningkatan produksi karet pada tahun 2008 ke tahun 2009 dan tahun 2011 ke tahun 2012, tetapi dilihat dari 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2008 sampai tahun 2012 produksi karet mengalami penurunan yang cukup besar.

Hal tersebut mengondisikan produktivitas kerja karyawan masih kurang karena adanya penurunan produktivitas. Penurunan produktivitas kerja pegawai merupakan masalah bagi suatu perusahaan. Penurunan produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah faktor pemeliharaan, pemeliharaan yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan kondisi fisik dan mental sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2002:179) bahwa : 'Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah rendahnya produktivitas kerja merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena produktivitas kerja karyawan dapat

Septiani, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Motivasi, disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, alternatif yang sangat memungkinkan untuk memiliki keunggulan bersaing adalah melalui kreatifitas yang dimiliki dan dihasilkan. Sehubungan dengan itu, banyak pimpinan perusahaan yang mencoba mengaitkan usaha pencarian keunggulan bersaing dengan penggunaan sistem kompetensi.

Secara umum sistem kompetensi yang digunakan perusahaan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hutapea

dan Thoha, 2003:3). Menurut Spencer dan Spencer (1994) dalam (Hutapea dan Thoha, 2000:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen untuk pembentuk kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Perubahan teknologi yang cepat, berdampak terhadap perubahan lingkungan secara drastis dalam aspek kehidupan manusia, maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja dalam perusahaan berdasarkan individu maupun tim. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Berdasarkan UU No. 130/2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 (10) dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang

mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Faktor individu karyawan tidak mudah dibentuk atau diperbaiki, oleh sebab itu perusahaan membuat kebijakan yang bertujuan untuk pembentukan atau perbaikan faktor individu karyawan yang dilaksanakan dengan memberlakukan kebijakan pemberian insentif, bonus, kenaikan upah, dan pemberian penghargaan dan promosi. Sehubungan dengan itu, untuk mewujudkan produktivitas kerja karyawan dan keberhasilan kerja dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut didalam perusahaan, karyawan harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya.

Penurunan produktivitas karyawan dapat disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dikerjakan. Menurut Sedarmayanti (2001:72) “Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas”. Berikut profil karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung berdasarkan tingkat pendidikannya yang disajikan pada Tabel 1.2 di bawah ini.

TABEL 1.2
PROFIL KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT USAHA PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG BAGIAN
PENGOLAHAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	S1	8 orang
2.	D1	1 orang
3.	SMA	63 orang

Septiani, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4.	SMP	30 orang
5.	SD	136 orang
	Jumlah	238 orang

Sumber : Bag. SDM PT Perkebunan Nusantara Bandar Lampung Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara Bandar Lampung dibagi ke dalam lima jenjang yaitu dari SD sampai jenjang S1. Hampir setengahnya karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung adalah lulusan SD yaitu sebesar 136 karyawan. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa kontribusi yang dimiliki oleh karyawan dari tingkat pendidikannya kepada perusahaan belum optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesehatan kerja, perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Berikut data jumlah tingkat kecelakaan kerja 5 tahun terakhir:

TABEL 1.3
JUMLAH KECELAKAAN KERJA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT USAHA PEMATANG
KIWAH BANDAR LAMPUNG BAGIAN PENGOLAHAN
TAHUN 2011-2007

Tahun	Jumlah Kecelakaan
2007	15 Kasus
2008	16 Kasus
2009	15 Kasus
2010	17 Kasus
2011	19 Kasus

Sumber : Bag. SDM PT Perkebunan Nusantara Bandar Lampung Tahun 2011

Angka kecelakaan kerja lima tahun terakhir cenderung naik. Pada 2011 terdapat 19 kasus, sedangkan tahun sebelumnya hanya 17 kasus kecelakaan kerja, 2009 terdapat 15 kasus, 2008 terdapat 16 kasus, dan 2007 terdapat 15 kasus.

Septiani, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama berarti lebih produktif. Berikut data persentase absensi karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung.

TABEL 1.4
PERSENTASE ABSENSI KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT USAHA PEMATANG
KIWAH BANDAR LAMPUNG BAGIAN PENGOLAHAN
TAHUN 2007-2011

No	Tahun	Persentase Absensi Per Tahun
1.	2007	13,5%
2.	2008	15,6%
3.	2009	15,9%
4.	2010	15,5%
5.	2011	18,5%

Sumber: bagian personalia PT Perkebunan Nusantara VII Tahun 2007-2011

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung pada Tahun 2007 tingkat absensi yaitu sebesar 13,5%, sedangkan pada tahun 2008 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 2,1%, pada tahun 2009 juga mengalami kenaikan sebesar 0,3%, pada tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 0,4% dan pada tahun 2011 tingkat absensi mengalami kenaikan kembali sebesar 3% dari tahun 2010 menjadi 18,5%.

Meningkatnya tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi pada ketercapaian produktivitas kerja karyawan dan pada akhirnya berpengaruh juga

Septiani, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada produktivitas kerja perusahaan itu sendiri, karena apabila banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai sehingga target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan tercapai. Menindaklanjuti hal tersebut, maka suatu perusahaan senantiasa harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawannya meningkat sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dll. “Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas”. (Tulus, 1992:159).

Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan kerja, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar: dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. “Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan

Septiani, 2014

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT
PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi”.
(Suma'mur, 1996:4).

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan karet mentah, PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung menganggap penting variabel program keselamatan dan kesehatan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan alat-alat perlindungan diri seperti sarung tangan, baju kerja, topi, sepatu dan masker ditempat kerja.

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung peduli pada keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini dapat dilihat dari salah satu kebijakan mutu dari perusahaan tersebut yaitu mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja serta pengelolaan lingkungan. Kebijakan tersebut meliputi menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dari pengaruh yang ditimbulkan oleh proses produksi dan proses pendukungnya, serta menjaga lingkungan kerja untuk mengurangi efek yang merugikan produk dan proses produksi serta karyawan itu sendiri.

Dengan sasaran mutu mengenai kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup usaha mengurangi kecelakaan kerja, pencapaian standar baku mutu lingkungan , serta meningkatkan kesadaran untuk menggunakan atau memakai alat-alat K3 yang disediakan.

PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung sampai saat ini dalam menjaga supaya keselamatan dan kesehatan kerja

perusahaan dalam kondisi yang baik, perusahaan selalu melakukan pemeriksaan rutin mengenai keselamatan dan kesehatan kerja setiap seminggu sekali.

Pemeriksaan tersebut mencakup pemeriksaan kebersihan di seluruh lingkungan pabrik seperti lokasi tempat kerja karyawan, toilet, kantor-kantor, dan lain sebagainya, selain kebersihan juga dilakukan pemeriksaan keselamatan kerja terutama hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kerja karyawan seperti kondisi peralatan kerja, mesin-mesin, area kerja, dan perlengkapan kerja supaya karyawan tetap aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi, kondisi keselamatan dan kesehatan kerja PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung dalam beberapa hal masih kurang, seperti beberapa lokasi kerja memiliki resiko kecelakann yang cukup tinggi seperti area kerja yang bertingkat dan disetiap tingkatannya hanya memakai pagar pembatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung yaitu Bapak Eriyanto, beliau menjelaskan tentang kecelakaan yang pernah terjadi pada tahun 2007 yang menewaskan salah satu karyawannya.

Selain area kerja, peralatan kerja yang dipergunakan seperti mesin-mesin yang dipergunakan juga memiliki resiko kecelakaan yang cukup tinggi. Dan diketahui bahwa pada tahun 2008 telah terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan seorang karyawan mengalami cedera karena ketidakhati-hatian karyawan sehingga tanganya masuk kedalam mesin penggiling karet belum lagi banyak nya karyawan yang terkena sengatan listrik.

Septiani, 2014

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARAVII UNIT PEMATANG KIWAH BANDAR LAMPUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keselamatan dan kesehatan kerja yang aman dan sehat dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan merupakan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan, karena apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja akan meningkat jika usaha untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini menandakan pentingnya fungsi pemeliharaan karyawan dalam sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Tidak menutup kemungkinan penurunan produktivitas PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung di sebabkan oleh kurangnya pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawainya khususnya dalam pemeliharaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ Pengaruh Kompetensi Kerja dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung (Survei terhadap karyawan bagian pengolahan).

1.2. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu tujuan perusahaan adalah tercapainya produktivitas yang tinggi. Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh

karena itu suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya.

Karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara teoritis banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, gizi dan kesehatan, besarnya pendapatan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi, dan sebagainya.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi, disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Program keselamatan kerja tidak terlepas dari program kesehatan kerja, karena dua program tersebut tercakup dalam satu pemeliharaan terhadap karyawan.

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar: dengan tingkat keselamatan yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa salah satu cara untuk meningkatkan dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kompetensi kerja dan menciptakan kesehatan dan keselamatan kerja yang aman dan sehat.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi kerja karyawan, program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan baik secara sendiri atau bersamaan.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan.

3. Bagaimana pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan.
4. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompetensi kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan baik secara sendiri ataupun bersamaan.
2. Untuk memperoleh gambaran pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII UU Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan.
3. Untuk memperoleh gambaran pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII UU Pematang Kiwah Bandar Lampung bagian pengolahan.
4. Untuk memperoleh gambaran pengaruh kompetensi kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

PT Perkebunan Nusantara VII UU Pewa Bandar Lampung bagian pengolahan.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang merupakan jawaban atas masalah-masalah yang dibahas dapat berguna bagi perusahaan sebagai subjek yang diteliti, untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri, selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyangkut pengaruh kompetensi kerja dan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pewa Bandar Lampung sebagai salah satu bahan informasi tambahan dalam memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kompetensi dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).