

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Benelitian

Indonesia merupakan negara dengan sumber daya alam yang melimpah yang dapat dijadikan sebagai modal untuk mengembangkan perekonomian negara. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat produk sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan. Dunia bisnis saat ini telah berkembang, yang menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Dalam mengembangkan usaha, pengusaha harus melakukan hal ini, yaitu kemampuan menghasilkan produk (Shaferi & Widiastuti, 2013).

Pangan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menurut Undang-undang tentang pangan nomor 7 tahun 1996, pangan adalah segala sesuatu yang berasal dari sumber hayati dan air, baik yang diolah maupun tidak, yang dipruntukan sebagai makanan atau minuman bagi konsumsi manusia. Di Indonesia kebutuhan pangan utama adalah beras, diikuti oleh jagung, ubi kayu, dan ubi jalar dan umbi talas. Yang mana saat ini umbi talas menjadi salah satu produk komoditas pangan yang belakangan ini mulai beragam jenis pangan siap konsumsi salah satunya diolah menjadi tepung umbi talas (Ning Ima Arie Wardyanie, 2008).

Popularitas talas tradisional Jepang (*Colocasia esculenta* var *antiquorum*) tumbuh di Indonesia, di mana ia dipandang sebagai sumber makanan alternatif.

Talas Jepang tergolong sebagai pangan fungsional (functional food). Tinggi protein dan kalori tetapi rendah karbohidrat sehingga umbi talas baik untuk kesehatan. Tingginya kalium yang terdapat pada talas ini baik untuk penderita tekanan darah tinggi, kolesterol. Selain itu, talas Jepang juga dapat mencegah obesitas, meningkatkan stamina/vitalitas dan banyak digunakan dalam industri kosmetik karena mengandung asam amino sebagai *anti aging* (Kallo et al., 2021). adapun tabel di bawah ini menunjukan luas panen

Tabel 1.1

Luas Panen Produksi Dan Produktivitas Dari Talas 2019-2021

Luas Panen Talas	Luas panen produksi dan produktivitas dari talas		
	2019	2020	2021
Produktivitas (Ton/Ha)	6,40	6,00	6,83
Produksi (Ton)	54,30	45,10	40,30
Luas Panen (Ha)	8,50	7,50	5,90

Sumber : badan pusat statistika 2022

Dapat dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa, luas panen produksi dan produktivitas dari talas pada tahun 2019-2021, dengan keterangan produktivitas (Ton/Ha), produksi (Ton), dan luas panen (Ha). pada tahun 2019 sampai dengan 2021 produktivitas (Ton/Ha) pada produksi talas mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2020 sampai dengan 2021 produksi (Ton) dan luas panen (Ha) mengalami penurunan.

Melimpahnya potensi umbi-umbian di Indonesia, ternyata tidak hanya memperkaya keanekaragaman tanaman pangan di negara kita namun juga mendatangkan bisnis yang menguntungkan bagi para pelakunya, selain umbi rambat dan umbi kayu yang cukup populer dikalangan masyarakat luas, umbi

talas merupakan salah satu produk komoditas pangan yang belakangan ini mulai diolah menjadi beragam jenis panganan siap konsumsi maupun bahan baku industri. Salah satunya saja seperti diolah menjadi tepung talas yang menjanjikan omset hingga puluhan juta dari hasil produksi pada setiap tahunnya.

Industri pertanian merupakan suatu rangkaian kegiatan dari produksi bahan baku, pengolahan serta pemasaran dan distribusi sebagai rangkaian aktivitas dalam suatu system. Sementara itu sektor pertanian merupakan motor penggerak ekonomi bagi Masyarakat Subang. Bahkan Subang merupakan lumbung padi nasional dengan luas areal pertanian sekitar 80.000 hektare. Hingga saat ini industri yang paling berkembang di Subang adalah industri pertanian. Berikut nama-nama industri pertanian di Subang:

Tabel 1.2
Data Jumlah Produksi dan Omset Industri Pertanian Subang

Perusahaan	Jumlah produksi	Omset
Pabrik Beras Mulya Tani	90.000 Kg	Rp.40.000.000
Pabrik Budi Makmur Perkasa	40.000 Kg	Rp. 35.000.000
PT Agro Tani Bersama	20.000 Kg	Rp. 30.000.000
PT Multi Briket Inti Pratama	50.000 Kg	Rp. 40.000.000

Sumber : daftar industri pertanian subang

Nama-nama yang ada pada tabel 1.2 diatas merupakan beberapa nama-nama industri pertanian di Subang. Banyaknya industri pertanian di Subang membuat peneliti memutuskan untuk mencantumkan 4 (empat) nama industri saja yang dirasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan industri yang akan menjadi tempat penelitian

ialah didasari oleh berbagai alasan diantaranya (1) kesediaan pihak PT menerimanya peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, (2) PT memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada motivasi kerja yang berdampak pada produktivitas kerja, (3) peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan pada PT berdasarkan alasan tersebut, peneliti memutuskan untuk memilih PT Agro Tani Bersama sebagai tempat penelitian.

PT Agro Tani Bersama merupakan salah satu industri pangan yang bergerak dalam bidang agroindustri tanaman yang berfokus pada pengolahan talas. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri pangan yang telah berhasil mengekspor produknya ke Jepang. Menyebabkan banyaknya jumlah permintaan yang masuk ke PT Agro Tani Bersama yang diproduksi. Dikarena besarnya permintaan ekspor akan tepung talas ke jepang, maka hal tersebut berpengaruh terhadap banyaknya jumlah sumber daya manusia yang mendukung dalam proses produksi tepung talas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, PT Agro Tani Bersama dituntut mengelola sumber daya manusia dengan baik demi keberlangsungan hidup dan kemajuan organisasi, sebab keberhasilan organisasi dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang didalam terdapat karyawan. Keberlangsungan sebuah industri sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga tenaga tingkat dasar. Hal ini karena para

pekerjalah yang menjadi tombak utama untuk perusahaan terus dapat bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau disebut karyawan maupun pegawai juga memiliki fungsi yang sangat besar untuk mempertahankan produktifitas, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal dan menjaga nama baik perusahaan atau organisasi dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi.

Saat ini persaingan di berbagai dunia industri pangan khususnya tepung talas semakin ketat. Para produsen terus bersaing untuk selalu berinovasi dan meningkatkan kualitas produk mereka. Oleh karena itu diperlukannya berbagai strategi dan persiapan yang cermat serta matang. Dikarenakan dalam dunia usaha akan selalu di hadapkan pada persaingan yang tajam diantara para pelaku ekonomi, selain itu dunia usaha tidak dapat selalu bertahan dalam masa perubahan yang pesat, tanpa adanya inovasi dan kreasi yang kreatif untuk menarik konsumen.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Dengan adanya keunggulan dalam suatu perusahaan, maka akan tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada seberapa besar tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Motivasi sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena motivasi dapat mendorong timbulnya suatu tindakan atau perubahan. Besar

kecilnya suatu motivasi yang dimiliki karyawan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan dapat terselesaikan. Oleh karena memelihara motivasi karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk memperlihatkan perilaku yang positif untuk karyawan, seperti bekerja dengan baik, lebih produktif, profesional dalam bekerja, dapat bertahan lama di perusahaan dan mampu menciptakan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan. Oleh karena itu peneliti melakukan pra survey penelitian terhadap 30 karyawan PT. Agro Tani Bersama terkait motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Motivasi Karyawan PT Argo Tani Bersama

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah responden	Jumlah skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	Kebutuhan fisiologis	3	6	18	2	1	30	82	2,73
2.	Kebutuhan rasa aman	6	11	10	1	2	30	84	2,8
3.	Kebutuhan sosial	3	11	15	5	1	30	85	2,83
4.	Kebutuhan pengakuan	3	6	15	2	4	30	88	2,93
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	5	5	10	4	6	30	91	3,03
Skor rata-rata									2,86

Sumber : data yang diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang didapat dari pembagian kuesioner dapat dilihat bahwa nilai rata-rata motivasi karyawan adalah 2,86 yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi motivasi karyawan saat ini kurang tinggi dan belum memenuhi standar yang ideal,

terutama pada dimensi kebutuhan rasa aman dan kebutuhan pengakuan. Hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor utamanya adalah kurangnya pengetahuan karyawan akan pentingnya keselamatan kerja dan lingkungan kerja di perusahaan, banyaknya karyawan yang masih belum teliti dalam menggunakan alat kerja juga perusahaan yang minim mengedukasi karyawannya. Begitu pula dalam hal kebutuhan pengakuan, perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik, padahal pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan agar para karyawan bisa lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Karena dengan adanya persaingan yang sehat maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif. Oleh sebab itu, peneliti melakukan prasarvei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kepada 30 responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Agro Tani Bersama

GAYA KEPEMIMPINAAN							
No	Pernyaataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah
1	Karakteristik	9	9	5	3	4	3,53
2	Kecakapan dan pengalaman	4	12	10	3	1	3,5
3	Situasi dan kondisi	9	6	10	1	4	3,5
Skor rata-rata							3,51
SIKAP INDIVIDU							
1	Pengalaman	8	4	12	6	0	3,46
2	Pengaruh orang lain	5	2	10	5	8	2,7
3	Pengaruh kebudayaan	5	5	12	5	3	3,13
Skor rata-rata							3,10
SITUASI KERJA							
1	Struktur organisais	4	3	11	9	3	2,86

2	Teknologi	5	4	16	1	4	3,16
3	Lingkungan eksternal	12	7	5	5	1	3,8
4	Kebijakan dan tindakan Manajerial	2	4	10	7	7	2,56
Skor rata-rata							3
LINGKUNGAN KERJA							
1	Penerangan	2	2	3	13	10	2,1
2	Suhu udara	5	3	5	9	8	2,6
3	Suara bising	2	2	11	6	9	2,4
4	Ruang gerak	5	4	7	8	6	2,8
Skor rata-rata							2,47
FASILITAS							
1	Cuti	3	3	10	9	5	2,66
2	Jaminan kesehatan	4	4	6	12	4	2,73
3	Jam kerja	4	7	11	7	1	2,96
4	Upah lembur	2	2	10	13	3	2,56
5	Tunjangan transportasi	1	4	5	7	13	2,1
Skor rata-rata							2,6

Sumber : data yang diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dapat dilihat diantaranya variable dengan skor rata-rata terendahnya yaitu fasilitas dengan jumlah skor 2,6 dan variabel lingkungan kerja dengan jumlah skor 2,47 Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja pada PT Agro Tani Bersama masih kurang tinggi sehingga menyebabkan pada rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Tani Bersama. Oleh sebab itu peneliti memutuskan untuk mengambil variable dengan skor rata-rata terendah dari indikator lain untuk diteliti lebih dalam.

Seiring berkembangnya industri saat ini membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar, namun hal itu sering kali membuat karyawan kelelahan dalam bekerja, kurang sehat, cide ra atau sampai kehilangan

nyawanya. Hal tersebut menuntut adanya kepedulian terhadap keamanan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan antara satu dan yang lainnya. Tujuan perusahaan dan karyawan akan dapat tercapai apabila ditunjang dengan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dari perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Dengan menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja dapat mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi sehingga produktivitas kerja semakin meningkat, disamping itu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat menciptakan adanya rasa kenyamanan dan keselamatan kerja yang tinggi dalam bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja untuk memberikan rasa aman dan terlindungi saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja, maka para pihak diharapkan dapat melakuka pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika pekerja merasa aman, betah serta terhindar dari resiko yang mungkin muncul. (Sinambella, 2017:365).

Kesehatan lingkunga tempat kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesehatan karyawan, seperti peningkatan moral karyawan, menambah motivasi karyawan, dan penurunan absensi. Sebaliknya jika lingkunga kerja

kurang sehat atau tidak sehat sama sekali yang mana dapat mengakibatkan meningkatnya angka kesakitan atau kecelakaan dalam bekerja, rendahnya kualitas kesehatan karyawan, yang akan mengakibatkan biaya kesehatan pada karyawan.

Pentingnya perusahaan melaksanakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja kerja karyawan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dan sangat penting untuk membantu mewujudkan terpeliharanya karyawan dengan baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya dan perusahaan.

Walaupun fungsi-fungsi K3 telah diberlakukan tetapi apabila tidak ditaati, tanpa pengawasan yang ketat dan sanksi yang keras terhadap pelanggarnya, maka kecelakaan kerja mungkin sewaktu-waktu bisa saja terjadi dan cenderung akan terus meningkat. Setiap tahun tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat bekerja selalu ada, hal ini menunjukkan program K3 yang diterapkan oleh PT. Agro Tani Bersama sangatlah kurang sehingga hal ini membuktikan bahwa program K3 yang dilakukan oleh perusahaan memegang peranan sangat penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.

Hal ini pun sejalan dengan hasil pra survei yang peneliti lakukan tentang bagaimana permasalahan-permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Agro Tani Bersama.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Keselamatan dan Kesehatan (K3) Karyawan PT Agro Tani Bersama

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)							
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor
1	lingkungan kerja	1	2	8	15	4	2,36
2	Suhu udara	6	8	11	1	4	3,26
3	Penerangan	6	2	9	11	1	2,93
4	Pemakaian peralatan kerja	3	4	7	6	10	2,46
Skor rata-rata							2,75

Sumber : data yang diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 2,75 dengan dimensi jumlah karyawan sebesar 2,36 dengan jumlah skor terkecil, hal tersebut dikarenakan faktor lingkungan kerja pada PT Agro Tani Bersama masih kurang tinggi ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan kondisi tersebut karena kurang ketatnya peraturan yang diterapkan pada PT. contohnya banyak karyawan yang masih merokok didalam ruangan, berteriak satu sama lain saat jam kerja yang membuat karyawan mersa tidak nyaman saat bekerja.

Dan dan pada skor 2,46 yaitu pemakaian alat kerja, karyawan pada PT. Agro Tani Bersama masih kurang paham akan pentingnya pemakaian alat kerja yang baik dan benar banyak dari mereka yang beranggapan telah berpengalaman dalam pekerjaannya hingga tidak menganggap serius pentingnya pemakaian APD saat bekerja. Oleh karena itu, PT Agro Tani Bersama harus memperbaiki program

lingkungan kerja dan lebih ketat terhadap keselamatan karyawan dengan menerapkan peraturan yang ketat dan sanksi untuk karyawan yang tidak memakai APD saat bekerja.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), variabel yang juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu kompensasi, yang merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang atau karyawan yang umumnya merupakan objek yang dicualikan dari pajak pendapatan. kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterima memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Kompensasi adalah salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan yang dimana pemberian kompensasi ini merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi ini merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan

penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentu kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya atas hasil usaha perusahaan sebagai hasil prestasi dari para karyawan.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut dalam organisasi. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi tetapi ada tujuan lainya yang ingin diraihny, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pra survei mengenai pemberian kompesasi pada PT. Agro Tani Bersama terdapat berbagai permasalahan

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Kompensasi Karyawan PT. Agro Tani Bersama

Kompensasi							
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah skor
1	Gaji	5	9	9	5	2	3,33
2	Insentif	0	2	4	18	6	2,06
3	Tunjangan	2	6	10	9	3	2,83
4	Fasilitas	1	1	2	5	21	1,53
Skor rata-rata							2,43

Sumber : data yang diolah penulis 2022

Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat dari tabel 1.6 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 2,43 dengan jumlah dimesnis terkecil yaitu 1, 53 dimana skor tersebut merupakan faktor fasilitas yang dianggap sangat rendah, seperti jumlah APD yang masih kurang sehingga beberapa karyawan tidak bisa menggunakan.

Lalu, pada faktor insentif yang memperoleh skor 2,06 dianggap masih sangat rendah karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih sangat kurang. Maka disimpulkan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan (K3) serta pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Agro Tani Bersama dianggap masih kurang baik, karena secara keseluruhan hanya memperoleh nilai rata-rata 2,43 sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT.AGRO TANI BERSAMA”**.

1.2 Identifikasi dan rumusan masalah penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan meumuskan maslaha sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, saya melakukan identifikasi masalah yang terjadi di PT. Agro Tani Bersama yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian :

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 - a) Kurang ketatnya peraturan yang diterapkan perusahaan sehingga karyawan tidak tertib dalam bekerja.
 - b) Masih ada karyawan yang keliru dan kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja serta kurangnya jumlah APD yang tersedia.
- b. Kompensasi
 - a) Karyawan tidak mendapatkan fasilitas seperti uang bensin dan makan
 - b) Karyawan tidak mendapatkan insentif ketika melakukan kerja lembur dengan waktu 3 jam per-hari atau 14 jam per-minggu
- c. Motivasi kerja
 - a) Masih ada karyawan yang mengeluhkan kondisi tempat kerja
 - b) Masih ada karyawan yang kurang teliti dalam bekerja
 - c) Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang penelitian maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Agro Tani Bersama
2. Bagaimana pemberian kompensasi pada PT. Agro Tani Bersama
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Tani Bersama
4. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial terhadap PT. Agro Tani Bersama.

1.3 Tujuan penelitian

berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka tujuan dilakukanya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Agro Tani Bersama
2. Kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Agro Tani Bersama
3. Motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Tani Bersama
4. Berdasarkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada PT. Agro Tani Bersama.

1.4 Kegunaan hasil penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Penulis juga berhadap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berhuna secara akademis

maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang dibekaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi serta motivasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan motivasi kerja sebenarnya yang ada pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.