

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016). Kinerja karyawan mencakup hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Ini adalah faktor penting dalam kesuksesan perusahaan karena berdampak langsung pada produktivitas. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai output yang optimal dan bersaing dengan produk lokal dan internasional.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tentu suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan dengan baik tentu dalam pengelolaannya perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) motivasi dan aspek-aspek lainnya. Pengetahuan dan keahlian dari para karyawan

harus terus dikelola secara dinamis agar dapat berkembang dan dapat berdaya saing ketika nantinya diterapkan di dalam perusahaan.

PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan perusahaan kerja sama operasional antara PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II Persero) dengan Kuala Lumpur Kepong (KLK) *Plantation Holdings* sdn Bhd Malaysia yang bergerak pada bidang usaha agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan sumberdaya alam perusahaan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang berkualitas dan berdaya saing kuat untuk memperoleh keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan. Banyaknya pesaing mengharuskan PT. Langkat Nusantara Kepong untuk mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari para karyawan. Dalam pabrik kelapa sawit Beberapa masalah kinerja karyawan yang sering terjadi di pabrik kelapa sawit meliputi:

Kesehatan dan keselamatan kerja, pabrik kelapa sawit seringkali melibatkan operasi yang berbahaya, seperti pengolahan bahan kimia dan penggunaan alat berat. Masalah kinerja dapat muncul jika karyawan tidak mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau cedera. Selain itu Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya kualifikasi atau pelatihan yang tepat. Jika karyawan tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk tugas mereka, hal ini dapat menyebabkan produktivitas rendah dan tingkat kesalahan yang tinggi. Pabrik kelapa sawit seringkali beroperasi dalam lingkungan yang panas dan lembab, yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Kurangnya fasilitas

yang memadai, seperti ventilasi yang buruk atau area kerja yang kotor, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Mengatasi masalah kinerja karyawan dalam pabrik kelapa sawit memerlukan pendekatan holistik yang mencakup peningkatan keselamatan kerja, penyediaan pelatihan yang sesuai, peningkatan komunikasi dan keterlibatan karyawan, serta perbaikan kondisi kerja dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

Berikut ini hasil produksi minyak sawit CPO pabrik kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong dari tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data capaian target produksi minyak sawit CPO

Tahun	Target (kg)	Aktualisasi (kg)	Pencapaian (%)
2019	24.050.000	24.050.000	100,00%
2020	25.000.000	25.000.000	100,00%
2021	25.050.000	24.093.000	96,18%
2022	31.000.000	30.900.000	99,6%
2023	32.500.000	31.550.000	97,07%

Sumber: PT. Langkat Nusantara Kepong

Dari tabel 1 dapat dilihat data capaian target produksi minyak sawit CPO berfluktuasi dari tahun 2019-2023, pada tahun 2019-2020 target terealisasi sebesar 100,00%. Pada tahun 2021 target 25.050.000, produksi terealisasi sebesar 24.093.000 Ton, lebih kecil realisasi dibandingkan dengan target sebesar 96,18%. pada tahun 2022 target 31.000.500, produksi terealisasi sebesar 30.900.000 Ton,

lebih kecil realisasi dibandingkan dengan target sebesar 99,6%, pada tahun 2023 target 32.500.000, produksi terealisasi sebesar 31.550.000 Ton, lebih kecil realisasi dibandingkan dengan target sebesar 97,07%.

Dari hasil wawancara dengan bapak Sugiarto selaku manajer pabrik kelapa sawit PT.Langkat Nusantara Kepong mengatakan bahwa tidak tercapainya target disebabkan banyaknya masalah kedisiplinan seperti seringnya absensi tanpa alasan yang jelas atau keterlambatan dapat mengganggu efisiensi operasional pabrik kelapa sawit. Ini dapat mengakibatkan penundaan dalam produksi dan meningkatkan biaya tenaga kerja. Terdapat pula karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya serta minimnya pengalaman karyawan sehingga standart kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selain melakukan observasi dan wawancara peneliti juga membagikan kuesioner pra survey kepada 30 responden untuk lebih mendalami fenomena yang ada. Berdasarkan hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja karyawan yang dilakukan di pabrik kelapa sawit PT.Langkat Nusantara Kepong mendapatkan hasil sebagai berikut:

THE Character Building UNIVERSITY

Tabel 1.2 Hasil Koesioner Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.	30	28	2	93,33	6,67
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.	30	23	7	76,67	23,33
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	30	10	20	33,3	66,7
4	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	30	17	13	56,67	43,33
5	Saya akan berusaha meningkatkan performa kerja saya demi kemajuan perusahaan.	30	20	10	66,7	33,3
Rata-rata			20	10	65,33	34,66

Sumber : Hasil Pra Survei Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

Berdasarkan hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa karyawan pabrik kelapa sawit PT.Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POMmelakukan pekerjaannya dengan baik hal tersebut dapat terlihat dari rata-rata jawaban sebanyak 65,33% karyawan menjawab ya. Namun berbeda dengan hasil pra survei diatas kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong terdapat penurunan dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan karyawan dapat menjadi salah satu solusi utama untuk mengatasi banyak masalah kinerja yang terjadi di pabrik kelapa sawit.Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara

konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Persaingan antar perusahaan semakin tajam, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik diantara perusahaan lain dan bersaing. Oleh karena itu, keadaan menuntut perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kompetensi dalam segala bidang dengan memberikan hasil kerja yang juga maksimal. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam operasi mesin, prosedur keselamatan, manajemen inventaris, dan berbagai bidang lain yang relevan. Dengan meningkatkan keterampilan mereka, karyawan dapat menjadi lebih efisien dalam tugas mereka dan mengurangi risiko kesalahan.

Dalam proses pelatihan perusahaan menjalani proses pemilihan dan seleksi karyawan yang akan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan. Perusahaan memilih kebutuhan pelatihan sesuai dengan menganalisa masalah-masalah kinerja karyawan tersebut. Perusahaan merancang pelatihan agar karyawan dapat mencapai hasil yang efektif. Selain itu materi pelatihan yang diberikan sangat menentukan keberhasilan pada proses pelatihan. Pelatihan juga dapat dilakukan di dalam perusahaan dengan mendatangkan pelatih kerja maupun pelatihan keluar perusahaan. Sampai pada akhirnya perusahaan melakukan penilaian dari hasil pelatihan tersebut, apakah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja atau tidak.

Tabel 1.3 hasil koesioner pra survei pelatihan karyawan

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	30	28	2	93,33	6,67
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	30	19	11	63,33	36,67
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.	30	28	2	93,33	6,67
4	saya dapat memahami metode pelatihan yang diberikan	30	26	4	86,67	13,33
5	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	30	28	2	93,33	6,67
Rata-rata			26	4	85,99	14,02

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

Berdasarkan hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa karyawan pabrik kelapa sawit PT.Langkat Nusantara Kepong Tanjung KelilingPOM setelah mengikuti pelatihan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik hal tersebut dapat terlihat dari rata-rata jawaban sebanyak 85,99% karyawan menjawab ya.

Bisnis pengolahan minyak kelapa sawit yang menggunakan mesin dan bahan kimia yang cukup berbahaya secara tidak langsung bersentuhan dengan sumber daya manusianya itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit harus mementingkan hal-hal yang bersangkutan dengan kesehatan dan keselamatan karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan perusahaan juga harus memberikan pendidikan dan pengetahuan melalui pelatihan sehingga sebelum melakukan pekerjaan, karyawan dapat memikirkan akibat dari keputusan yang diambilnya, sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi naik turunnya kinerja sumber daya manusia. Perusahaan yang tidak memperdulikan kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri terhadap perusahaan sehingga bekerja dengan tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan perkiraan terbaru yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization* (ILO) ada 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sekitar 2,4 juta (86,3%) diantaranya disebabkan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja.

Banyak dari kecelakaan ini memiliki konsekuensi yang serius terhadap kapasitas penghasilan para pekerja. Laporan *International Labour Organization*

(ILO) memasukkan Indonesia sebagai negara dengan angka kecelakaan kerja terbesar kedua di dunia. Laporan itu di dasarkan pada survei terhadap 53 negara, sesuai data ILO terjadi 65.474 kecelakaan kerja di Indonesia. Diantara jumlah tersebut, 1.451 orang tenaga kerja meninggal dunia. Selain itu, 5.326 pekerja cacat tetap dan 58.697 sembuh tanpa cacat.

Tabel 1.4 Hasil Koesioner Pra Survei K3 Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya diwajibkan untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja.	30	30	0	100	0
2	saya mengetahui resiko kecelakaan apa saja yang ada di tempat saya bekerja	30	23	7	76,67	23,33
3	kesehatan merupakan hal yang penting bagi saya	30	30	0	100	0
4	saya pernah mendapat sanksi karena tidak menggunakan APD lengkap	30	14	16	46,67	53,33
5	kebijakan-kebijakan yang perusahaan tetapkan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja membuat saya merasa aman saat bekerja.	30	25	5	83,33	16,67
6	saya mengetahui bahwa salah satu penyebab kecelakaan kerja karena tidak hati-hati dalam bekerja.	30	30	0	100	0
Rata-rata			25	5	84,44	15,55

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

Berdasarkan hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan pabrik kelapa sawit PT.Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM hal tersebut dapat terlihat dari rata-rata jawaban sebanyak 84,44% karyawan menjawab ya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja yang baik dari para pekerja. Perusahaan sepatutnya memperlakukan sumber daya manusia dengan terhormat, maka dari itu moral perusahaan diuji dalam kewajibannya memberikan hak perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusianya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan pabrik kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong mendapatkan pelatihan mengenai K3. Perusahaan hanya memberikan pelatihan K3 kepada perwakilan setiap divisi. Dan juga masih ada beberapa karyawan yang tidak menghiraukan rambu keamanan yang di pasang disetiap divisinya contohnya ketika dilarang merokok namun masih ada saja karyawan yang merokok di area yang dilarang tersebut serta tidak mematuhi penggunaan alat pelindung diri tentunya ini sangat membahayakan diri karyawan itu sendiri.

Tabel 1.5

Potensi bahaya dan resiko kesehatan dan keselamatan kerja

Potensi Bahaya	Resiko
Bahaya Fisik: Kebisingan, penerangan, getaran, iklim, temperatur, radiasi dsb.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebas/keram • Gangguan pendengaran • Terkena pecahan material • Kulit terbakar
Bahaya kimia: Bahan kimia	<ul style="list-style-type: none"> • Terpapar bahan kimia (iritasi kulit, terkena mata, saluran pernafasan) • Kebakaran
Bahaya Ergonomi: Jongkok, bungkuk, posisi kerja lebih tinggi, posisi miring, dsb.	<ul style="list-style-type: none"> • Sakit pinggang • Terjatuh /terpleset
Bahaya mekanik: Peralatan kerja, listrik, dsb	<ul style="list-style-type: none"> • Cedera karena benda tajam • Terjepit • Tersengat listrik
Bahaya bekerja di ketinggian	<ul style="list-style-type: none"> • Terjatuh/terpleset

Sumber : ILO

Jika perusahaan tidak memberikan kewajiban memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dapat melanggar hukum meskipun biaya yang perusahaan keluarkan tidaklah sedikit tetapi tetaplah merupakan tanggung jawab perusahaan. Biaya yang dikeluarkan menyangkut pada pembiayaan terhadap kecelakaan kerja. Maka dari itu kesehatan dan keselamatan kerja erat hubungannya dengan kecelakaan kerja yang mempengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Masalah-masalah kinerja karyawan di pabrik kelapa sawit sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan. Menurunnya semangat kerja juga merupakan ciri-ciri dari kurangnya motivasi. Terdapat beberapa teori yang

mengungkapkan faktor penyebab sumber daya manusia dapat termotivasi yakni teori kebutuhan. Teori kebutuhan yakni motivasi untuk mendapatkan kebutuhan yang muncul akibat dari kepentingan individunya itu sendiri. Sehingga individu tersebut termotivasi untuk harus mendapatkannya. Teori lain yakni teori fisiologis yakni kebutuhan dasar manusia seperti sandang, pangan dan papan yang harus terpenuhi sehingga sumber daya manusia tersebut termotivasi. Teori lainnya yakni kebutuhan harga diri, yakni menyangkut harga diri, otonomi dan prestasi. Sistem penghargaan dan pengakuan yang tidak jelas atau tidak adil dapat merusak motivasi karyawan. Karyawan mungkin kehilangan semangat untuk bekerja keras jika mereka merasa bahwa upaya mereka tidak diakui atau dihargai dengan tepat. Hal lain yang menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah bagaimana sikap dan gaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik di kalangan pegawainya. Apabila motivasi kerja atau gairah kerja menurun, akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan organisasi harus sigap mencari dan meneliti penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja pegawai.

Tabel 1.6 Hasil Koesioner Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	30	18	12	60	40
2	Saya senang dalam bekerja karena lingkungan kerja saya aman dan nyaman	30	30	0	100	0
3	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis	30	27	3	90	10
4	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu	30	13	17	43,33	56,67
5	Saya selalu mengikuti segala kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan.	30	18	12	60	40
Rata-rata			21	9	70,66	29,33

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

Hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan pabrik kelapa sawit PT.Langkat Nusantara Kepong Tanjung KelilingPOM hal tersebut dapat terlihat dari rata-rata jawaban sebanyak 70,66% karyawan menjawab ya. Tak hanya itu berdasarkan hasil pengamatan, terlihat masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya diantaranya seringnya datang terlambat, dan lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal tersebut menunjukkan penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik bagi perusahaan

ini terbukti dari tidak tercapainya target produksi. Motivasi kerja sangat penting dalam konteks produktivitas dan keberhasilan organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan output kerja secara keseluruhan. Penjelasan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian Mona dan Ignatius Soni Kurniawan (2022) yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan pada hasil penelitian ini, maka perlu untuk diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan kesesuaiannya di lapangan dan teori yang mendukungnya.

Berdasarkan latar belakang dan teori yang ada di atas, maka penulis mengambil topik permasalahan yang akan diangkat menjadi judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan, K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

1. Terjadi penurunan hasil produksi dari target yang diberikan perusahaan.
2. Tidak seluruh karyawan diberikan pelatihan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kemampuan karyawan menurun.
3. Karyawan tidak mematuhi penggunaan alat pelindung diri yang telah disediakan perusahaan.
4. Menurunnya semangat kerja karyawan hal tersebut terlihat dari seringnya karyawan datang terlambat.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang diteliti. Adapun pembatasan masalah yang diteliti adalah pengaruh pelatihan, (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pabrik kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM?
2. Apakah terdapat pengaruh (K3) kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

2. Untuk mengetahui pengaruh (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, (K3) Kesehatan dan keselamatan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM.

1.6. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT Langkat Nusantara Kepong Tanjung Keliling POM dalam pengambilan keputusan dalam masalah pelatihan, (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pelatihan, (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Akademisi/ Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah literatur kepustakaan Universitas Negeri Medan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia dan kaitannya dengan pelatihan, (K3) kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pembahasan yang sama.