

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peran yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorang maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu

karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sederajat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Menurut **Robbins dan Judge (2009)**, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu otonomi dan kebebasan, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antar karyawan dan manajemen, perasaan aman dilingkungan kerja, keamanan pekerjaan, komitmen organisasi untuk perkembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, kepemimpinan atau hubungan atasan dan bawahan, serta pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan dalam pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan sesuai dengan kodratnya. kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, sama halnya dengan karyawan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

bekerja di sebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik itu berupa material maupun non material. Artinya, kebutuhan karyawan selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktivitas kerja maupun diluar kerja. apabila perusahaan tidak memperlihatkan hal tersebut, tentu karyawan akan berfikir dan mencari kerja diperusahaan lain yang memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.

Persaingan dalam dunia usaha juga dialami oleh PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate. Hampir setiap perusahaan yang ada di Indonesia tengah menghadapi permasalahan yang kenyataannya mulai berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja yang rendah merupakan permasalahan yang besar bagi perusahaan karena dapat mengakibatkan kerugian apabila tidak diatasi dengan tepat. Permasalahan tersebut telah dialami oleh PT Ivo Mas Tunggal perusahaan ini yang menjadi tempat peneliti penulis yang berlokasi di Ujung Tanjung Estate. Adapun jumlah karyawan pada bagian perawatan tanaman sawit dapat dilihat sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Data Total Karyawan Perawatan Tanaman Sawit Pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate 2017.

Bulan	Pria	Wanita	Total
Januari	45	19	64
Februari	40	15	55
Maret	30	23	53
April	40	12	52
Mei	41	15	56
Juni	29	11	40
Juli	40	15	55
Agustus	35	10	45
September	38	10	48
Oktober	37	10	47
November	40	10	50
Desember	40	23	63

Sumber: PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate, 2017.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat total karyawan bagian perawatan tanaman sawit pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate, setiap bulannya mengalami perubahan, bahkan total karyawan yang terendah itu dialami pada bulan juni dan agustus. Penyebab terjadinya total karyawan setiap bulannya menurun yaitu karena mereka merasa kurang nyaman bekerja terhadap perusahaan, yang dimaksud dalam kurang nyaman dalam bekerja yaitu seperti kurang adanya bentuk perhatian dalam pekerjaan dari atasan, kurang adanya pengakuan prestasi kerja dari atasan kepada bawahan, hubungan sesama karyawan juga kurang terjalin baik sehingga mengakibatkan kerjasama tidak efektif, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, serta perlakuan yang kurang adil dari atasan. Hal ini bisa menyebabkan kepuasan kerja dari karyawan tidak terpenuhi dan hasil kerja dari karyawan akan menurun.

Dalam kepuasan kerja karyawan ini tidak hanya diukur dalam bentuk pekerjaannya saja, tetapi dalam bentuk upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan itu juga menjadi pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Berikut adalah data gaji karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Data Gaji Karyawan Bagian Perawatan Tanaman Sawit Pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate 2017.

Bulan	Jam Kerja	Jumlah Hari Kerja	Gaji Perhari	Total Gaji
Januari	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Februari	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Maret	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
April	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Mei	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Juni	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Juli	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Agustus	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
September	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Oktober	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
November	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00
Desember	07.00 - 15.00 wib	20 hari	Rp 80.000,00	Rp 1.600.000,00

Sumber: PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate, 2017.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat data gaji karyawan bagian perawatan tanaman sawit pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate tahun 2017 tidak ada kenaikan gaji dari bulan januari ke bulan desember, bahkan jika dilihat dari total gaji itu tidak sesuai atau tidak memenuhi UMK/UMR yang ada di Kabupaten Siak yaitu Rp 2.600.000,00.

Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa para karyawan perlu adanya penanaman semangat dalam bekerja dan perhatian dari atasan, serta kurangnya dorongan atau dukungan untuk bekerja dengan giat dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu motivasi juga sangat penting dalam suatu organisasi, karena menurut **French dalam Ernie Trisnawati (2009)**, Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan, dan tentunya bukan

sebaliknya. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu alangkah lebih baik jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai jenis-jenis pekerjaandi bagian perawatan tanaman sawit pada PT Ivo Mas Tunggal di Ujung Tanjung Estate dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan Di Bagian Perawatan Tanaman Sawit Pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate 2017.

Bulan	Pemupukan		Penyemprotan	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Januari	20	10	25	9
Februari	20	7	20	8
Maret	20	10	10	13
April	20	6	20	6
Mei	20	8	21	7
Juni	19	6	10	5
Juli	18	7	22	8
Agustus	15	5	20	5
September	23	5	15	5
Oktober	20	5	17	5
November	20	5	20	5
Desember	20	13	20	10

Sumber: PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate, 2017.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat jumlah karyawan berdasarkan jenis pekerjaan bagian perawatan tanaman sawit pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate setiap bulan juga mengalami perubahan antara karyawan pria dan wanita, dan cenderung lebih besar jumlah karyawan pria dibanding wanita.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan didalam suatu perusahaan maka perusahaan melakukan berbagai cara, salah satunya yaitu menciptakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kondisi kerja yang nyaman, aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan itu, agar tercipta suasana yang aman, tentram dan nyaman perusahaan haruslah memperhatikan keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan dalam melakukan aktivitas diperusahaan. Keselamatan kesehatan kerja (K3) yaitu sebagai perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik dan mental. Permasalahan keselamatan kesehatan kerja (K3) berupa aktivitas yang dilakukan karyawan diperusahaan yang menimbulkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja juga menimbulkan tindakan yang tidak terduga dan tidak diharapkan, tidak terduga karena dibelakang peristiwa itu tidak dapat unsur kesengajaan terlebih-lebih dalam bentuk perencanaan.

Dalam kegiatan aktivitas PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit para karyawan setiap harinya bekerja merawat tanaman sawit menggunakan pupuk berbahan kimia dan penyemprotan dengan berbagai racun tanaman salah satunya yaitu Rolifos 150 SL, Roll Up 480 SL, Speadout 607 SL, Cymbush 50 EC dan lainnya serta gigitan hewan yang ada di tanaman sawit yang belum menghasilkan buah. Untuk itu perlu dilakukan penjagaan dan perhatian tentang alat pelindung diri seperti masker, sepatu boot, helm pelindung dan lainnya terhadap kondisi keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja, agar karyawan terhindar dari resiko yang mengancam keselamatan kesehatan karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis tingkat motivasi terhadap karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal ditemukan fenomena atau gejala yang berkaitan dengan rendahnya motivasi terhadap kepuasan karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil

kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya serta masih banyak karyawan yang sudah masuk jam kerja tetapi mereka masih pada bermalas-malasan dan bersantai-santai untuk melakukan pekerjaan. Serta perlu adanya kesadaran diri dalam menggunakan alat perlengkapan kerja agar keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan terjamin.

Dari uraian diatas menyebabkan timbulnya ketertarikan penulis untuk mengangkat permasalahan ini kedalam proposal skripsi dengan judul :

“Pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ivo Mas Tunggal Bagian Perawatan Tanaman Sawit Di ujung Tanjung Estate”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit di Ujung Tanjung Estate ?
2. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit di Ujung Tanjung Estate ?
3. Apakah Motivasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit di Ujung Tanjung Estate ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit di Ujung Tanjung Estate.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit di Ujung Tanjung Estate.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ivo Mas Tunggal bagian perawatan tanaman sawit di Ujung Tanjung Estate.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti yaitu tentang Motivasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai langkah awal untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan dapat mengetahui faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Dari hasil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

penelitian ini juga diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai dampak yang dilakukan perusahaan yaitu pemberian motivasi bagi karyawan sehingga karyawan lebih giat, antusias dalam bekerjadan lebih mengutamakan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) serta bisa memberikan kepuasan kerja karyawan yang baik pada PT Ivo Mas Tunggal di Ujung Tanjung Estate.

3. Bagi Akademis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan serta menambahkan variabel bebas lainnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam enam bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa teoritis yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan gambaran umum perusahaan tempat penelitian yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan hasil penelitian dari Pengaruh Motivasi dan Keselamatan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ivo Mas Tunggal Di Ujung Tanjung Estate.

BAB VI : PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA