

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dapat memberikan dampak negatif terhadap tatanan lingkungan kehidupan global, termasuk dunia usaha yang diwarnai dengan ketatnya persaingan yang tidak hanya menekankan pada faktor-faktor kualitas dan kuantitas hasil produk manufaktur, namun juga kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah utama yang selalu muncul pada setiap kegiatan kerja manufaktur adalah timbulnya ancaman keselamatan dan kesehatan kerja.

Salah satu ancaman keselamatan kerja di lingkungan kerja manufaktur adalah masalah kecelakaan kerja yang dapat terjadi oleh berbagai faktor, misalnya karena faktor kondisi alat dan peralatan kerja ataupun faktor kualitas material bahan baku yang kurang baik dan mengandung unsur bahaya. Kecelakaan kerja dapat pula dipicu oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti kondisi ventilasi yang kurang baik, kurang penerangan, bising, atau suhu lingkungan ruang kerja yang melampaui nilai ambang batas aman. Disamping itu, kecelakaan kerja dapat terjadi bersumber dari perilaku manusia (pekerja) yang melakukan pekerjaan secara tidak aman atau unsafe action.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja untuk memberikan rasa aman dan terlindungi saat bekerja. Sucipto (2014:1) mendefinisikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan jasmani maupun rohani. Dengan kesehatan dan keselamatan kerja, maka para pihak diharap dapat

melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika pekerja merasa nyaman, betah, dan terhindar dari segala risiko yang mungkin muncul.

Lembaga Pelatihan Kerja, merupakan lembaga pendidikan untuk mengembangkan skill calon pekerja, memberikan informasi mengenai lingkungan kerja, dan menyediakan informasi terkait dunia kerja atau kesempatan magang bagi tenaga kerja. Sebagai instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan dan mendapatkan izin resmi, LPK umumnya berkomitmen menyelenggarakan program pelatihan kerja yang berkualitas.

Di Indonesia, LPK atau Lembaga Pelatihan Kerja diatur oleh undang-undang dan peraturan yang relevan. Beberapa undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan LPK di Indonesia adalah sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Undang-undang ini merupakan kerangka hukum utama yang mengatur semua aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Bagian-bagian yang berkaitan dengan pelatihan kerja termasuk dalam undang-undang ini. Ini mencakup ketentuan terkait dengan pelatihan vokasional, sertifikasi kompetensi, dan pelatihan berkelanjutan bagi pekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Peraturan ini mengatur lebih rinci tentang pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk ketentuan-ketentuan tentang pelatihan kerja.

Tak hanya itu, pemerintah juga membuka peluang bagi LPK untuk menjadi mitra prakerja dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), dengan tujuan memudahkan masyarakat yang membutuhkan untuk bergabung dan mendapatkan akses yang lebih baik. Berikut beberapa LPK yang berada di Kabupaten Karawang:

Tabel 1.1
Data jumlah dan Jenis Pelatihan

Perusahaan	Jumlah Gaji	Jenis Pelatihan
LPK Prima Elang Perkasa	Rp. 5.176.000,-	1. Operator 2. Security 3. Sales
LPK Dwi Karya Prima	Rp. 4.500.000,-	1. Operater 2. Security
LPK Monas Edukasi Indonesia	Rp. 3.600.000,-	1. Operator
LPK Mitra Jinzai Indonesia	Rp. 3.981.000,-	1. Operator 2. Security 3. Sales

Sumber : Data Lembaga pelatihan kerja karawang

Nama-nama yang ada pada tabel 1.1 diatas merupakan beberapa nama-nama Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di kabupaten Karawang. Banyaknya LPK di Karawang 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 LPK menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, (2) LPK 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 LPK berdasarkan alasan tersebut, peneliti memutuskan untuk memilih LPK Monas Edukasi Indonesia sebagai tempat penelitian.

LPK Monas Edukasi Indonesia merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja yang memiliki izin untuk menyelenggarakan pemagangan dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur dalam proses produksi barang atau jasa.

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, LPK Monas Edukasi Indonesia 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 87 Pemegang di LPK Monas Edukasi Indonesia terkait motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Motivasi Karyawan LPK Monas Edukasi Indonesia

NO	DIMENSI	FREKUENSI					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Kebutuhan Fisiologis	28	19	21	14	5	87	210	2,41
	Kebutuhan rasa aman	30	19	18	13	7			
3	Kebutuhan Sosial	28	21	16	13	9	87	215	2,47
	Kebutuhan Pengakuan	24	17	18	15	13			

5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	27	17	16	13	15	87	232	2,67	
		SKOR RATA-RATA								2,54

Sumber : Data yang diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang didapat dari pembagian kuesioner dapat dilihat bahwa nilai rata-rata motivasi karyawan adalah 2,54 yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi motivasi karyawan saat ini kurang tinggi dan belum memenuhi standar yang ideal, terutama pada dimensi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman. 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 87 responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan LPK
Monas Edukasi Indonesia

GAYA KEPEMIMPINAN							
No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah

1	Karakteristik	21	23	18	17	8	3,36
2	Kecakapan dan pengalaman	27	23	14	12	9	3,47
3	Situasi dan kondisi	8	11	19	22	27	2,44
Skor rata-rata							3,09
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA							

**Dilanjutkan
Lanjutan tabel 1.1**

1	Lingkungan Kerja	9	12	14	23	27	2,4
2	Suhu udara	10	13	21	15	28	2,56

3	Penerangan	10	17	15	20	25	2,62
4	Pemakaian Peralatan Kerja	8	11	19	22	27	2,44
Skor rata-rata							2,51

SIKAP INDIVIDU

1	Pengalaman	26	24	16	13	8	3,54
2	Pengaruh orang lain	18	17	15	13	24	2,91
3	Pengaruh kebudayaan	18	16	14	19	20	2,92
Skor rata-rata							3,12

SITUASI KERJA

1	Struktur organisasi	19	24	17	16	9	3,14
2	Teknologi	21	23	18	17	8	3,36
3	Lingkungan eksternal	14	18	19	16	20	2,41
4	Kebijakan dan tindakan manajerial	25	20	14	12	9	3,24
Skor rata-rata							3,04

LINGKUNGAN KERJA

1	Penerangan	10	17	15	20	25	2,62
2	Suhu udara	10	13	21	15	28	2,56
3	Suara bising	19	24	17	16	11	3,14
4	Ruang gerak	21	23	18	17	8	3,36
Skor rata-rata							2,92
FASILITAS							
1	Cuti	16	14	12	24	21	2,77

Lanjutan tabel 1.1

2	Jaminan kesehatan	18	15	16	22	16	2,96
3	Jam kerja	15	24	22	20	6	3,25
4	Upah lembur	19	24	23	12	9	3,36
5	Tunjangan transportasi	21	18	16	13	19	3,10
Skor rata-rata							3,08
KOMPENSASI							
1	Gaji	0	0	28	25	34	1,93
2	Insentif	18	15	16	22	16	2,96
3	Tunjangan	15	24	22	20	6	3,25
4	Fasilitas	19	24	23	12	9	3,36
Skor rata-rata							2,87

Sumber : data yang diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dapat dilihat diantaranya variable dengan skor rata-rata terendahnya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dengan jumlah skor 2,51 dan variabel kompensasi dengan jumlah skor 2,87 Hal tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi pada LPK Monas Edukasi Indonesia masih kurang tinggi sehingga menyebabkan pada rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan pada LPK Monas Edukasi Indonesia. Oleh sebab itu peneliti

memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor rata-rata terendah dari indikator tersebut 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, cedera 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 keselamatan dan kesehatan 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 lingkungan tempat kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kesehatan karyawan, seperti peningkatan moral karyawan, menambah motivasi karyawan, dan penurunan absensi. Sebaliknya jika lingkungan 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 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dan sangat penting untuk membantu mewujudkan terpeliharanya karyawan dengan baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari 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 K3 yang diterapkan oleh LPK Monas Edukasi Indonesia sangatlah kurang sehingga hal ini membuktikan bahwa 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 pada LPK Monas Edukasi Indonesia.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei Keselamatan dan Kesehatan (K3) Karyawan LPK Monas Edukasi Indonesia

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)							
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
1	Lingkungan kerja	9	12	14	23	27	2,40
2	Suhu udara	10	13	21	15	28	2,56
3	Penerangan	10	17	15	20	25	2,62
4	Pemakaian peralatan kerja	8	11	19	22	27	2,44
Skor rata-rata							2,51

Sumber : data yang diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 2,51 dengan dimensi jumlah karyawan sebesar 2,40 dengan jumlah skor terkecil, hal tersebut dikarenakan faktor lingkungan kerja pada LPK Monas Edukasi Indonesia masih kurang tinggi ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan kondisi tersebut karena kurang ketatnya peraturan yang diterapkan pada LPK contohnya banyak pemegang yang masih merokok didalam ruangan, berteriak satu sama lain saat jam kerja yang membuat karyawan mersa tidak nyaman saat bekerja.

Dan dan pada skor 2,44 yaitu pemakaian alat kerja, karyawan pada LPK Monas Edukasi Indonesia 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, LPK Monas Edukasi Indonesia harus memperbaiki 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 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 lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Tabel 1.5

Hasil Pra Survei Kompensasi Karyawan LPK Monas Edukasi Indonesia

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
1	Gaji	0	0	28	25	34	1,93
2	Insentif	18	15	16	22	16	2,96
3	Tunjangan	15	24	22	20	6	3,25
4	Fasilitas	19	24	23	12	9	3,36
Skor rata-rata							2,87

Sumber : data yang diolah penulis 2023

Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 2,87 dengan jumlah dimesnis terkecil yaitu 1,93 dimana skor tersebut merupakan faktor gaji yang dianggap sangat rendah, seperti jumlah gaji tidak sesuai dengan umk Karawang yang masih kurang sehingga beberapa pemegang tidak puas.

Lalu, pada faktor insentif yang memperoleh skor 2,96 dianggap masih sangat rendah karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih sangat kurang. Maka disimpulkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan (K3) serta pemberian kompensasi yang dilakukan oleh LPK Moana Edukasi Indonesia dianggap masih kurang baik, karena secara keseluruhan hanya memperoleh nilai rata-rata 2,87 sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERRHADAP**

MOTIVASI KERJA KARYAWAN LPK MONAS EDUKASI INDONESIA”

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 di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis, saya melakukan identifikasi masalah yang terjadi di LPK Monas Edukasi Indonesia yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - a) Lingkungan Kerja yang kurang kondusif.
 - b) Kurang memiliki keahlian menggunakan peralatan yang ada.
2. Kompensasi
 - a) Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan UMK kab. karawang
 - b) Intensif yang dirasakan kurang adil..
3. 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 tidak tepat waktu.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar belakang penelitian maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada LPK Monas Edukasi Indonesia.
2. Bagaimana Kompensasi Kerja pada LPK Monas Edukasi Indonesia.
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada LPK Monas Edukasi Indonesia.
4. Seberapa besar Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada LPK Monas Edukasi Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Keselamatan dan Kesehatan kerja pada LPK Monas Edukasi indonesia
2. Kompensasi pada LPK Monas Edukasi indonesia
3. Motivasi Kerja Karyawan pada LPK Monas Edukasi Indonesia.
4. Besarnya pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada LPK Monas Edukasi Indonesia

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna 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 berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada kesehatan dan keselamatan kerja dan 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 SDM.

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) dan kompensasi terhadap pengaruh motivasi kerja sebenarnya yang ada pada karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terhadap 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 serta dapat meningkatkan kinerja 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 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan.