

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau biasa yang disebut karyawan merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan untuk kemajuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berkembang dengan baik dan mampu bertahan di dunia persaingan industri. Setiap organisasi akan selalu mendapatkan tantatang baik internal maupun ekseternal, maka dari itu organisasi harus mampu bertahan dan menghadapi tantangan dalam persaingan industrial saat ini (Yogatama & Widyarini, 2015).

Untuk mampu bersaing di dunia industrial, perusahaan harus mampu memanfaatkan karyawan sebaik mungkin dan perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan untuk menunjang semangat dan performa kerja sehingga karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Pentingnya menciptakan *engagement* bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan. Tanpa adanya *employee engagement* yang baik, perusahaan akan kersulitan dalam kondisi perekonomian yang buruk.

Menurut Steve Smith (2014) menjelaskan bahwa kebutuhan motivasi karyawan dalam *Hierarchy of needs* dari Maslow berikut ini:



Gambar 1.1. *Hierarchy of needs* dari Maslow

Dilihat dari piramida motivasi Maslow dalam *engagement*, maka semakin rendah level (survival), maka karyawan akan termotivasi dengan kebutuhan utamanya yaitu upah atau gaji untuk bertahan hidup. Demikian hingga level yang paling atas.

Menurut Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu: 1. *engaged* merupakan karyawan yang bekerja sesuai dengan *passion* dan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan, 2. *not engaged*, karyawan yang hanya bekerja sebatas hadir dan menghabiskan waktu tanpa memberikan energi dalam bekerja, dan ke 3. *actively disengaged*, merupakan karyawan yang bukan hanya membenci pekerjaannya namun juga menutupi kebahagiaannya.

Berdasarkan data U.S. Statistics According to Gallup, Inc (2011) tentang *engagement indeks* menentukan persentase saat ini hanya 29% karyawan yang termasuk dalam *engaged*, 52% karyawan termasuk dalam *not engaged* dan 19% karyawan termasuk dalam *actively disengaged*.

Menurut Hewitt asosiasi (2009) terdapat 3 ciri-ciri *engagement* yaitu:

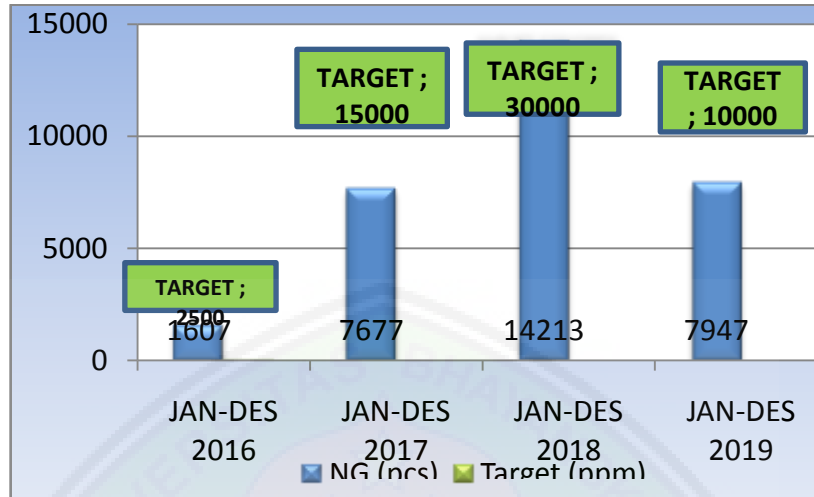
1. *Say*, karyawan tersebut akan selalu mengatakan hal yang baik mengenai perusahaannya kepada orang lain
2. *Stay*, karyawan akan bekerja dalam waktu yang lama di dalam perusahaan.
3. *Strive*, karyawan akan berusaha sekuat tenaga untuk senantiasa memajukan perusahaan.

Berdasarkan berita yang dilansir dari We online, Jakarta Group ISS *Chief Marketing Officer/Head of Group Marketing Peter Ankerstjerne* mengatakan kemajuan inovasi teknologi yang begitu pesat dan pengaruh gaya hidup generasi milenial yang semakin kuat telah mengubah lanskap bisnis dunia dan berdampak nyata terhadap beragam industri maupun terhadap cara dan tempat bekerja. "Semakin karyawan merasa terikat dengan perusahaan, menjadi semakin produktif dan inovatif," Selasa (23/1/2018).

Namun dari berita diatas tidak sesuai dengan keadaan dilapangan tempat peneliti ingin lakukan penelitian, dilihat dari indeks pencapaian

target produksi dari tahun 2016 sampai dengan 2019 masih banyak barang NG/barang cacat dan tidak memenuhi target, dapat dilihat dari grafik 1.

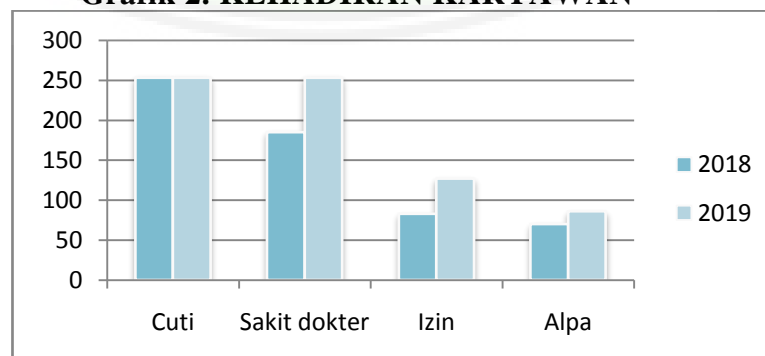
Grafik 1. INDEKS INTERNAL DEFECT RATIO 2016 S/D 2019



Sumber: Quality control PT. Multikarya Sinardynamika

Dari grafik diatas dapat kita lihat perbandingan orderan pada 3 tahun 2016 sampai 2018 mengalami kenaikan namun pada tahun 2019 orderan mengalami penurunan. Pada tahun 2016 barang cacat/NG sebanyak 1602/pcs, tahun 2017 sebanyak 7677/pcs, tahun 2018 sebanyak 14213/pcs dan pada tahun 2019 sebanyak 7947/pcs. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang sering tidak hadir. dapat dilihat dari grafik 2.

Grafik 2. KEHADIRAN KARYAWAN



Sumber: HRD PT. Multikarya Sinardynamika

Dapat dilihat persentase kehadiran karyawan pada tahun 2018 dan 2019 mengalami kenaikan. Untuk Cuti pada tahun 2018 dan 2019 sebanyak 253 kali, untuk Sakit pada tahun 2018 sebanyak 185 kali dan tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 253 kali, untuk Izin pada tahun 2018 sebanyak 83 kali dan tahun 2019 sebanyak 137 kali dan untuk Alpa tahun 2018 sebanyak 70 kali dan 86 kali pada tahun 2019.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawannya perusahaan mengadakan *Family Gethring* pada tahun 2018. Namun pada tahun 2019 semangat para pekerja mulai menurun dan lebih banyak karyawan yang tidak hadir.

Fenomena lainnya yang terjadi berkaitan dengan keterikatan karyawan atau *work engagement* berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada Dept. Head personalia, beliau mengatakan karyawan terutama karyawan tetap lebih sering datang terlambat dan pulang pun tepat pada waktunya, beliau pun mengatakan pada saat jam kerja karyawannya masih banyak yang merokok dan hanya sekedar ngobrol-ngobrol di tempat istirahat, ada juga karyawan tidur pada jam kerja. lalu beliau pun mengatakan inisiatif para pekerja disana tergolong rendah.

Wawancara yang selanjutnya pada karyawan bagian Quality, ia mengatakan bahwa bekerja disana hanya sebagai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup, datang untuk bekerja, kerjakan sesuai porsinya saja, dan alasan bekerja tidak penuh dengan semangat karena bekerja di perusahaan *China* jenjang karirnya tidak ada, bekerja berpuluh-puluh tahun tidak akan menjadi orang penting disana.

Peneliti melakukan wawancara lagi dengan karyawan lain. Ia menyampaikan pada saat sekarang ini pekerjaan dia bagian PPC namun sekarang ia mengerjakan semua pekerjaan seperti pulling padahal itu bukan pekerjaan saya, lalu ada kasus kemarin permintaan pesanan barang dari PT NTC awalnya 100 tiba-tiba berubah menjadi 200/pcs orderan, namun palletnya belum ada masih dalam proses PPB (pemesanan pembelian barang) belum dibuatkan PO juga, sehingga barang yang dipesan oleh PT. NTC terlambat dikirim. Selain itu

karyawan lain juga mengatakan bahwa sering munculnya rasa malas untuk menyelesaikan tugas, selain malas dalam mengerjakan tugas, karyawan juga tidak sepenuh hati menjalani pekerjaan yang dijalani pekerjaannya dikarenakan jenjang karir yang tidak ada.

Dari permasalahan di atas terdapat salah satu masalah/tidak terpenuhinya *engagement* pada perusahaan ini. Menurut Hewitt asosiasi (2009), yaitu pada poin ketiga yang membahas terkait *strive*, *strive* itu sendiri merupakan ketersediaan karyawan dalam memberikan waktu, tenaga, inisiatif dan pengetahuan yang lebih dari yang lainnya untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Dampak yang dialami perusahaan dari kurang berkontribusinya karyawan itu sendiri dapat berupa produktivitas yang kurang maksimal atau sering terjadinya NG/barang yang tidak layak kirim, rendahnya semangat dalam bekerja, karyawan yang hanya bekerja sebatas hadir dan menghabiskan waktu tanpa memberikan energi dalam bekerja merupakan termasuk not engaged yang akan menghambat kesuksesan perusahaan.

Pentingnya keterikatan kerja bagi karyawan untuk mendorong kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan, maka untuk meningkatkan kemajuan perusahaan mengharapakan kepada karyawan untuk dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya, memiliki ikatan terhadap pekerjaannya. (Bakker & Schaufelli, 2008).

Menurut penelitian Retno (2018), Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah suatu keadaan positif yang berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikkan melalui *vigor* (semangat). Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sebuah konsep motivasi dimana ketika karyawan merasa terikat, karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja kerja mencapai tujuan yang menurutnya menantang.

Keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak positif terhadap organisasi seperti karyawan yang lebih aktif dan inisiatif dalam bekerja, lebih bersemangat untuk berkerja, menurunkan intensitas *turnover*, karyawan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan sehingga

menunjukkan produktivitas yang sangat baik. Selain dampak positif diatas, hasil studi yang dilakukan Taleo Research (2009) menemukan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi, 38% lebih mungkin untuk memiliki produktivitas diatas rata-rata dan dua kali lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang baik (Siswono, 2016). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chen & Kao (2013) yang menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Menurut penelitian Retno (2018) bahwa dalam peneliti Bakker & Leiter (2010) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mendorong keterikatan kerja yaitu *job demands*, *job resource*, dan *personal resource*. *Job demands* merupakan aspek fisik maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis. *Job resource* mengacu pada aspek pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan kerja dan pengembangan individu. *Personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol diri terhadap lingkungan pekerjaan.

Dilihat dari faktor-faktor diatas, menurut penelitian Robertson dan Cooper (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement* (terikat penuh), sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* yang tinggi dan dapat berlangsung lama. *Engagement* adalah jalan hidup di mana seorang tidak hidup secara sendiri melainkan mengikatkan diri secara sukarela pada seseorang, sekelompok, sebuah tujuan, visi, atau panggilan sehingga karenanya dapat menjalani hidup yang positif (dalam Iman, 2018).

Data yang didapatkan peneliti di lapangan menunjukkan adanya keterkaitan permasalahan mengenai *psychological well-being* pada

karyawan PT. Multikarya Sinardinamika, seperti yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti kepada beberapa karyawan dan Dept. Head HRD, mereka pun bekerja hanya sebatas bekerja tanpa meluangkan waktu yang lebih untuk perusahaan, kenyamanan karyawan mulai menurun sejak 2 tahun belakangan dikarenakan *Manajer* perusahaan dipindah alihkan kepada anak pemilik perusahaan mereka merasa manajemen yang sekarang tidak memanusiakan terdapat beberapa perubahan yang sepihak contohnya pada bulan Ramadan karyawan tetap menerima bonus namun setelah perubahan manajer yang dapat bonus hanyalah orang-orang yang memiliki jabatan, kebutuhan karyawan semakin dipersulit contohnya jika karyawan ingin membutuhkan berkas keperluan untuk Bank membutuhkan proses yang lama untuk mendapatkan berkas tersebut.

Selain itu ada beberapa karyawan tetap disana belum terdaftar BPJS kesehatannya, dan ada juga jika karyawan tetap sedang bekerja lalu sakit karyawan tersebut tidak bisa berobat di klinik yang bekerja sama dengan perusahaan, karyawan yang ingin merubah klinik juga sangat dipersulit dalam proses perubahannya bahkan sampai menunggu berbulan-bulan, ada juga karyawan yang ingin merubah kelas dari 2 ke kelas 1 sudah berkali-kali komplement ke pihak HRD namun tidak dihiraukan, karyawan yang ingin kasbon dengan perusahaan juga dipersulit bahkan sampai tidak diacc untuk kasbon Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan mengenai *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan di PT. Multikarya Sinardinamika. dilihat dari tidak terpenuhinya aspek-aspek yang ada pada *psychologiical well-being*.

Menurut Al-Salamach dan Jamil (dalam Vijayakusumasari & Vrinda,2016) temuan berbagai penelitian mengungkapkan bahwa *psychological well-being* dan *work engagement* berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Selain itu Desmarais dan Savoei (2012) mengatakan *psychological well-being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya ditempatkerja. Menurut Ryff (1989) dimensi *psychological well-being* yaitu:penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, mampu mengontrol diri, tujuan hidup dan

pengembangan potensi dalam diri. Menurut Ryff (1995) menjelaskan *psychological well-being* adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 31 tentang kesejahteraan pekerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat.

Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan pada karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin dalam sebuah pekerjaan, mengurangi *turnover*, dan mengurangi rasa tidak puas dalam diri karyawan. *Psychological well-being* terdiri dari kesejahteraan fisik dan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani sedangkan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani suatu pekerjaan (Ryff & Singer dalam Tenggara,dkk, 2008).

Menurut Ryff (dalam Sumule & Tenggara,dkk, 2008) menjelaskan definisi *psychological well-being* sebagai suatu keadaan ketika individu dapat berfungsi optimal dan dapat menerima segi positif dan negatif dalam diri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dapat mengontrol perilaku, dapat mengendalikan diri dengan lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi diri. *Psychological well-being* adalah merupakan dari psikologi positif yang mengacu pada pengembangan potensi diri seseorang (Ryff dalam Wells, 2010). Menurut Rogers (dalam Wells, 2010) Kesejahteraan psikologis berfokus pada seseorang yang menjalankan kehidupan sepenuhnya dengan perasaan dan tindakannya. Kesejahteraan psikologis menjadi salah satu faktor dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Kimberly (2013), performa kerja yang baik mempengaruhi

psychological well-being dan juga berkaitan dengan work engagement seseorang akan pekerjaannya.

Selain mempengaruhi performa kerja, tingkat turnover dan komitmen dalam berorganisasi, karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi. Pandangan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010), yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, dimana pada kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu lama. Lebih lanjut lagi, Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, dimana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*. Individu akan bekerja ekstra (*going extra mile*) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan (Clifton dalam Mujiasih, 2012).

Seiring dengan pentingnya *psychological well-being* yang harus dimiliki karyawan tetap PT Multikarya Sinardinamika guna mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara *psychological well-being* dan *work engagement*, yang akan dilakukan pada karyawan tetap PT Multikarya Sinardinamika di lokasi Bekasi Utara. Karena hal tersebut akan meningkatkan semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan juga membangun kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* di perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah Ada Hubungan Antara *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagemet* pada karyawan di salah satu PT Multikarya Sinardinamika Di Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan Antara *Psychological Well-Being* dengan *Work Engagemet* pada karyawan PT. Multikarya Sinardinamika Kota Bekasi.

1.4 Manfaar Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *work engagemnet* dan *Psychological Well-Being*.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi informasi betapa pentingnya *engagement* karyawan guna memenuhi tujuan utama dalam sebuah perusahaan.

b. Karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi bagaimana cara karyawan dapat memberikan kontribusi besar dan membantu perusahaan dengan cara yang baik.

c. Peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang *Psychological Well-Being* Dengan *Work Engagemet*.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian bertujuan untuk membandingkan penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan membandingkan antar keduanya maka dapat diketahui perbedaan dan ciri khas penelitian yang sedang dilakukan. Pada hal ini dapat dijadikan sebagai usaha untuk mengurangi plagiatisme. Beberapa hal penting dapat diketahui dalam keaslian penelitian adalah lokasi, Teknik analisis, variabel dan hasil

penelitian ataupun hasil yang diharapkan. Berikut penelitian sebelumnya diantara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kimberly dan Siti Dharmayati Bambang Utoyo (2013) dengan judul “Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang” dengan menggunakan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES) untuk mengukur *work engagement*, dengan jumlah subjek sebanyak 75 orang karyawan. Di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* hal ini ditandai dengan nilai korelasi yang menunjukkan $r = 0.635$, $p < 0.01$ (two tails) yang artinya peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan *work engagement* karyawan. Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, perbedaannya ada pada jumlah subjek, yang kedua ada pada subjek jika penelitian diatas menggunakan subjek karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang, jika peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap PT. Multikarya Sinardinamika Kota Bekasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Jessicha Masrie (2018) dengan judul “Hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Power Service”. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yakni dengan penetapan kriteria subyek berada pada rentang usia 22-35 tahun, jabatan sebagai Direct Sales, dan pendidikan terakhir SMA sederajat hingga Strata 1. Pengumpulan data dilakukan dengan skala Likert. Untuk menguji Hipotesis yang diajukan dilakukan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,492$, $p = 0,01$ berarti $p < 0,010$. Artinya ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan komitmen organisasi. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan, diterima. Jika

dibandingkan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, perbedaannya ada pada variabel terikat, dan juga subjek, di mana jika peneliti akan menggunakan variabel terikat *work engagement*. Berbeda halnya dengan penelitian diatas yang menggunakan Komitmen kerja dan yang kedua ada pada subjek jika penelitian diatas menggunakan subjek PT. Cipta Power Service, jika peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap PT. Multikarya Sinardynamika Kota Bekasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hidayah (2019) dengan judul “Hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X di Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisiensi korelasi sebesar (rxy) 0,287 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023 ($P < 0,050$). Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, menggambarkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki karyawan PT.X maka akan diikuti oleh *work engagement* yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *psychological well-being* karyawan PT.X, maka akan diikuti oleh *work engagement* yang rendah. Kontribusi *psychological well-being* (R^2) pada penelitian ini yaitu 0,123 atau 12,3% terhadap variabel *work engagement* pada karyawan PT.X, sedangkan sebesar 87,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demands*, *job resources*, dan *salience of job resource*. Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, perbedaannya pada subjek penelitian diatas menggunakan subjek karyawan PT. X, jika peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap PT. Multikarya Sinardynamika Kota Bekasi.

Dari penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa mayoritas penelitian yang memiliki variabel yang sama dengan peneliti memiliki hubungan yang kuat hal tersebut di tandai dengan nilai koefisien korelasi pada penelitian di atas menunjukkan angka yang tinggi, kemudian perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang ditulis berada pada subjek, di mana

subjek peneliti yaitu karyawan PT. Multikarya Sinardinamika Kora Bekasi, sedangkan subjek dari masing-masing penelitian di atas beragam, mulai dari pekerja tambang dll.

