

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi kerja atau lingkungan kerja suatu perusahaan yang menjadi tempat berkerja dari para karyawan berkerja di lingkungan tersebut, yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik, nyaman dan mendukung pekerjaan untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik dan kondusif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja merupakan keadaan di sekitaran para karyawan sewaktu karyawan melakukan tugasnya dimana keadaan ini mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan pada saat melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasional perusahaan, kondisi kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para karyawan terhadap tingkat kesejahteraan pekerja.

Namun pada kenyataannya bahwa masih ada perusahaan yang masih belum memenuhi kewajiban mereka sebagai mana mestinya seperti kurangnya fasilitas keamanan dan kesehatan yang kurang baik, jam kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, kebersihan yang berada di lingkungan perusahaan yang masih terbilang kotor dan tidak terawat, upah yang di berikan tidak tepat waktu kadang juga upah yang di berikan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, adanya masalah dengan sesama karyawan sehingga setiap ke tempat kerja merasa tidak nyaman, dan kurangnya komunikasi dengan atasan sehingga karyawan merasa canggung dan merasa takut bila karyawan ingin

menyampaikan pendapat dan keluhan yang karyawan lakukan selama di tempat mereka bekerja.

Beberapa faktor tersebut yang menyebabkan karyawan merasa bosan jenuh dan tidak sejahteraan pada saat di tempat kerja sehingga karyawan merasa tertekan dan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya jangan hanya dituntut untuk memenuhi kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya, sehingga mereka berangapan bahwa sekeras apapun pekerjaan mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Dalam dunia industri juga membutuhkan sumber daya yang disebut dengan karyawan, karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya karyawan atau sumber daya manusia maka perusahaan tidak berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya jika tidak ada perusahaan tempat karyawan berkerja. Pada permasalahan diatas tentu tidak baik bila dibiarkan begitu saja, kondisi kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun kondisi kerja bersentuhan secara langsung dengan karyawan yang berkerja menjalankan perusahaan. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para karyawan serta kondisi kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurangnya perhatian dapat menurunkan semangat dan

motivasi kerja karyawan sehingga pada akhirnya kinerja karyawan menjadi menurun.

PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia yang berada di kecamatan Rancaekek memiliki jumlah karyawan sebanyak 3.494 orang, namun khusus untuk bagian produksi hanya berjumlah 1.500 orang mayoritas karyawan tersebut berasal dari luar daerah yang berdomisili di kecamatan rancaekek sedangkan untuk karyawan yang asli pribumi di kecamatan rancaekek hanya beberapa orang saja, mayoritas karyawan khusus bagian produksi sering mengalami berbagai masalah khususnya hal yang menyangkut tentang kondisi kerja yang kurang begitu baik dan juga kebutuhan kesejahteraan yang belum mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka sehingga mereka tidak merasa sejahterah dan tidak begitu nyaman dalam bekerja.

Pekerja sosial dalam ranah dunia industri mempunyai saran intervensi terhadap karyawan perusahaan, pimpinan di dalam perusahaan dan juga masyarakat lokal didalam perusahaan berada. Karyawan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya harus melakukan adaptasi terhadap tugas yang diberikan, kondisi kerja dan budaya di dalam perusahaan tersebut. Seringkali dalam melakukan adaptasi, karyawan merasa depresi dan tertekan akibatnya sulit menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan. Hal ini menimbulkan turunnya semangat dan kepemilikan terhadap perusahaan dan berdampak pada sulitnya berkerja sama dan mengerjakan tugas yang diberikan. Kondisi kerja yang buruk pun dapat mengakibatkan karyawan merasa tertekan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh

pimpinan, namun hasil pekerjaan yang dikerjakan secara tertekan akibat kondisi kerja yang kurang baik mengakibatkan buruknya kualitas yang didapatkan.

Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh karyawan yang berasal dari lingkungan internal seperti sulitnya berkerja sama dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan sulitnya mengerjakan pekerjaan yang diberikan karena kondisi kerja yang buruk dan lain sebagainya. Sedangkan masalah yang berasal dari lingkungan eksternal seperti masalah dalam sandang papan dan pangan, pernikahan, ketergantungan obat-obatan atau alkohol mempunyai masalah fisik ataupun psikologis, dan lain sebagainya yang berpengaruh terhadap kondisi fisiologis karyawan. Masalah-masalah yang dibiarkan akan mempengaruhi kondisi karyawan tidak hanya pada saat ini juga, tetapi juga secara jangka panjang, karena masalah tersebut dapat berpengaruh terhadap aspek-aspek lain dalam kehidupannya. Hal ini tidak hanya berpengaruh terhadap menurunnya produktifitas pada saat ini tetapi juga menyebabkan di masa depan terkait kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya tidak terpenuhi. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan berdampak pada kondisi fisik, psikologis dan sosial yang lebih kompleks lagi dan lebih menurunkan kinerja karyawan.

Dalam bimbingan sosial perseorangan atau bisa disebut mikro, pekerja sosial dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan masalahnya, baik melalui terapi, memberikan informasi, atau menyambungkan sumber-sumber yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan masalahnya.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas management perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan tanggung jawab nya masing-masing dengan memberikan sesuatu kepuasan dalam diri karyawan seperti memenuhi tingkat kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Tingkat Kesejahteraan Pekerja (Studi Terhadap buruh Bagian Produksi PT Kaldu Sari Nabati Indonesia di Kec. Rancaekek Kab. Bandung)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan ulasan latar belakang penelitian diatas maka perumusan permasalahan utama yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah pengaruh kondisi kerja terhadap tingkat kesejahteraan pekerja”. Selanjutnya rumusan permasalahan tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kerja PT Kaldu Sari Nabati Indonesia.
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan pekeerja di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia.

3. Seberapa besar pengaruh kondisi kerja terhadap tingkat kesejahteraan pekerja karyawan di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kondisi kerja PT Kaldu Sari Nabati Indonesia dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerjanya. Adapun secara terarah tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi kerja di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia
2. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan pekerja di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia
3. Untuk menegtahui seberapa besar pengaruh kondisi kerja terhadap tingkat kesejahteraan pekerja karyawan di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia.

4.1 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pengembangan pengetahuan bidang ilmu kesejahteraan sosial pada setting pekerjaan sosial industry di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia maupun terhdapa pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan kepentingan untuk memahami keterkaitan kondisi kerja terhadap kehidupan pekerja pabrik atau buruh pabrik.

Adapun kegunaan penelitian tersebut terbagi kedalam dua jenis di bawah ini, sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan praktik pekerja sosial, khususnya terhadap pendalaman pengetahuan pada setting pekerja sosial industri.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan dalam memahami lebih teoritis tentang arti kondisi kerja di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia bagi pekerja maupun perusahaan.
3. Untuk mengembangkan pengetahuan dalam memahami secara teoritis mengenai arti kehidupan khususnya terhadap tingkat kesejahteraan pekerja buruh pabrik.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

1. Untuk menambah referensi baru tentang konsep pekerja sosial industri dalam studi literature di lembaga pendidikan khususnya pada program studi ilmu kesejahteraan sosial Universitas Langlangbuana Bandung.
2. Hasil penelitian mengenai pengaruh kondisi kerja terhadap tingkat kesejahteraan pekerja ini diharapkan dapat berguna sebagai metode alternatif baru untuk membantu pemerintah dan perusahaan khususnya di PT Kaldu Sari Nabati Indonesia dalam menerapkan dan menciptakan lingkungan tempat kerja yang semestinya untuk kenyamanan dan kesejahteraan pekerja.
3. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi rekomendasi bagi pihak-pihak perusahaan swasta atau pemerintah (BUMN) dalam mengembangkan

program peningkatan produktifitas, keselamatan dan kesejahteraan pekerja bersama keeluarganya.