

**OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI
KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA BERBASIS PENDEKATAN
ERGONOMI DI PUSAT PENELITIAN
KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Oleh:

**ELLY ERNA TRI ANDINI
NIM: D20195023**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
NOVEMBER 2023**

**OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI
KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA BERBASIS PENDEKATAN
ERGONOMI DI PUSAT PENELITIAN
KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

ELLY ERNA TRI ANDINI
NIM: D20195023

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
NOVEMBER 2023**

**OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS MELALUI KETERSEDIAAN
FASILITAS KERJA BERBASIS PENDEKATAN ERGONOMI DI
PUSAT PENELITIAN
KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

ELLY ERNA TRI ANDINI
NIM: D20195023

Disetujui Pembimbing

Dr. H. Misbahul Munir, MM.
NIP. 196712011993031001

**OPTIMALISASI PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI
KETERSEDIAAN FASILITAS KERJA BERBASIS PENDEKATAN
ERGONOMI DI PUSAT PENELITIAN
KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

SKRIPSI

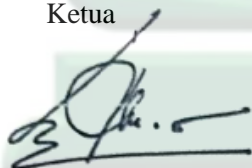
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu
Tanggal : 08 November 2023

Tim Penguji

Ketua



Nasobi Niki Suma, M.Sc.
NIP. 198907202019031003

Sekretaris



Anisah Pratiyalla, M.Pd.
NIP. 198905052018012002

Anggota :

1. Dr. Achmad Fathor Rosyid, M.Si.
2. Dr. H. Misbahul Munir, MM.



Menyetujui,
Kepan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001



MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Q.S Al-Baqarah:286).¹

Kuncinya, Libatkan Allah dalam setiap persoalan apapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Al-Qur'an digital, Q.S Al-Baqarah: 286. <https://tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-286#tafsir-quraish-shihab>

PERSEMBAHAN

Sesungguhnya tiada lembar yang paling indah dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Alhamdulillahirobbil alamin, dengan mengucapkan rasa syukur atas rahmat Allah SWT. Sebagai ungkapan terimakasih, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan saya kesempatan untuk merasakan bangku perkuliahan dan telah memberikan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, bapak dan ibu tercinta. Yang menjadi tanda bakti, rasa hormat dan rasa terimakasih yang tak terhingga. Aku persembahkan skripsi ini kepada Ibu (Siti Rohana) dan Bapak (Sudirjo) yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, cinta, motivasi, serta mengasuh, mendidik dan berjuang membiayai pendidikanku hingga saat ini.
3. Seluruh keluarga besar. Terutama Alm. Kakek saya (Kawito), kakak pertama (M. Irfan Afandi), kakak kedua (M. Agung Sudrajad) dan keluarga lainnya yang turut memberi dukungan, doa dan semangat kepada saya.
4. Dr. H. Misbahul Munir, MM. Selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan memberi arahan kepada saya saat proses mengerjakan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan saya kemudahan serta kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa pertolongan-Nya tentunya saya tidak akan sanggup untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga terlimpahkan dan tumpahrukan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya di akhirat nanti.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh sebab dukungan dari banyak pihak. Oleh sebab itu, penulis menyadari dan berterimakasih pada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M.,CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Muhammad Muhib Alwi S.Psi., MA selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Seluruh dosen Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mendidik, membimbing dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
5. Diany Faila Sophia Hartatri, SP., M.Sc. Selaku dosen pembimbing lapangan ketika saya penelitian. Kemudian Dwi Pudji Astutik selaku Penanggung Jawab bagian produksi Puslitkoka.
6. Kepada seluruh member EXO. Kim Minseok, Kim Jumyeon, Zhang Yixing, Byun Baekhyun, Kim Jongdae, Park Chanyeol, Do Kyungsoo, Kim Jongin, dan Oh Sehun. Terutama untuk pusat bias saya Do Kyungsoo yang telah memberikan

kebahagiaan atas kehadiran dan karya-karyanya sehingga memberi motivasi serta hiburan kepada penulis.

7. Nikmatus Sholihah selaku teman dekat sekaligus tetangga saya yang selalu bersedia menemani saya bimbingan dan selalu bersedia mendengarkan keluhan saya pada saat proses mengerjakan skripsi.
8. Kepada teman terdekat saya Ghibah Squad dan teman seperjuangan keluarga Psikologi Islam 1 angkatan 2019 yang telah menjadi teman beradu nasib seperjuangan.

Jember, 25 Juni 2023

Elly Erna Tri Andini
Nim: D20195023

UNIVERSITAS ISLAM Jember
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Elly Erna Tri Andini, 2023: *“Optimalisasi Produktivitas Karyawan Melalui Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia”*.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Studi Ergonomi, Produktivitas Karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan, karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif akan sangat berpengaruh dalam pencapaian dan tujuan perusahaan. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sarana dan prasarana yang berfungsi untuk memudahkan pekerjaan karyawan. Ketersediaan fasilitas yang lengkap dan layak juga menjadi salah satu pendorong untuk karyawan bekerja dengan aman serta nyaman. Fasilitas yang kurang layak dan memadai akan berdampak pada produktivitas karyawan bahkan juga dapat terjadi kecelakaan kerja meskipun dalam kategori ringan. Oleh karena itu, fasilitas kerja yang lebih baik perlu dirancang dengan mempertimbangkan standar ergonomi yang mana ergonomi dapat membantu pemahaman tentang bagaimana kondisi tempat kerja serta kinerja karyawan dapat membuat karyawan itu sendiri merasa nyaman sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, maka fokus penelitian pada skripsi ini adalah: 1) Bagaimana ketersediaan fasilitas kerja berbasis pendekatan ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia? 2) Bagaimana upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan berbasis pendekatan ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia? 3) Bagaimana faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan produktivitas karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui dan memaksimalkan ketersediaan fasilitas kerja berbasis pendekatan ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, 2) Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan berbasis pendekatan ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, 3) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan produktivitas karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan keabsahan datanya menggunakan triangulasi metode, triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

Hasil penelitian yang telah ditemukan adalah sebagai berikut: 1) Fasilitas yang disediakan lengkap dan layak digunakan serta sudah memenuhi standar ergonomi. 2) Upaya untuk meningkatkan produktivitas di Puslitkoka yaitu dengan diberikannya pelatihan kerja serta diawasi dan dievaluasi secara langsung oleh senior. 3) Faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan produktivitas karyawan di Puslitkoka antara lain: Faktor pendukung (waktu sholat, pelatihan kerja, komisi tambahan dan kenaikan jabatan), faktor penghambat (sarana prasarana dan stok bahan produksi).

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	19

BAB III METODE PENELITIAN 41

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 41

B. Lokasi Penelitian 42

C. Subjek Penelitian 42

D. Teknik Pengumpulan Data 44

E. Analisis Data 47

F. Keabsahan Data 49

G. Tahap-tahap Penelitian 51

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 52

A. Gambaran Objek Penelitian 52

B. Penyajian Data dan Analisis 60

C. Pembahasan Temuan 85

BAB V PENUTUP 91

A. Kesimpulan 91

B. Saran 93

DAFTAR PUSTAKA 95

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan	55
Tabel 1.3 Matriks IFAS	79
Tabel 1.4 Matriks EFAS	80
Tabel 1.5 Matriks Space	82
Tabel 1.6 Scanning Matriks SWOT	83

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Puslitkoka	59
Gambar 2.2 Struktur Kepegawaian Tim Manajemen Mutu Produksi	59



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Berkembangnya teknologi yang semakin maju akan mendorong munculnya berbagai industri, sehingga berdampak pada persaingan bisnis yang semakin meningkat di Indonesia. Eksistensi industri tersebut sangat ditentukan oleh kecepatan, konsistensi, pelayanan, dan kualitas produk yang dihasilkan. Sesuai dengan perkembangan industri saat ini jelas memerlukan tenaga kerja yaitu sumber daya manusia sebagai unsur dominan yang mana nantinya akan menggunakan bahan baku (material), mesin, dan peralatan lainnya yang dilakukan di tempat kerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang berguna bagi konsumen. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan untuk dapat bertahan, berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama bagi pertumbuhan, perkembangan, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia menjadi paling penting dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Memiliki karyawan yang terampil dan profesional dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan maju sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sepenuhnya.²

Selain sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga mempunyai fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang dapat menunjang

² Yudi Setiawan, "Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit", Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.03, (Juli 2022): 127-128.

pekerjaan karyawan nantinya. Fasilitas kerja yang lengkap dengan kondisi yang baik dan terawat maka dapat membantu kelancaran karyawan saat bekerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap juga menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja yang disediakan. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang produktivitas karyawan selama bekerja. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif dapat mendorong terwujudnya hasil kerja karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan memuaskan dan maksimal. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak dimanfaatkan secara efektif maka dapat menurunkan produktivitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana prasarana yang menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan yang bersifat fisik dan mempunyai jangka waktu penggunaan yang relatif tetap serta memberikan keuntungan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.³

Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, dalam Islam juga dijelaskan mengenai pilihan sesuatu yang baik dan buruk keduanya akan memiliki hasil yang berbeda. Sebagaimana firman Allah di dalam surah Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi:

³ Komariah, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis", <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1668/1340> diakses pada tanggal 28 Februari 2023 pukul 15.09 wib

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui,

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang diberikan kebebasan untuk melakukan dan memilih sesuatu sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan penjelasan ayat diatas dapat dilihat bahwa karyawan diberikan pilihan mengenai penggunaan fasilitas kerja secara efektif akan dapat menjadikan karyawan bekerja secara nyaman sehingga kualitas hasil kerja yang dihasilkan memuaskan dan maksimal. Sebaliknya jika penggunaan fasilitas kerja kurang efektif akan menjadikan karyawan bekerja secara tidak nyaman dan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan harus didukung juga dengan fasilitas kerja yang layak. Oleh karena itu, fasilitas kerja yang lebih baik perlu dirancang dengan mempertimbangkan standar ergonomi.⁴

Ergonomi berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata, yaitu “*Ergon*” dengan arti pekerjaan dan “*Nomos*” yang berarti peraturan. Ergonomi dapat diartikan sebagai ilmu, seni dan penerapan teknologi untuk menyesuaikan setiap peralatan yang digunakan selama beraktivitas dan istirahat sesuai dengan kemampuan dan batasan manusia, baik secara fisik maupun mental dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup.⁵ Studi tentang sistem dimana manusia, fasilitas, dan lingkungan saling berinteraksi dengan tujuan utama

⁴ Syaikh Abu Bakar Jabir Al-Jazairi, QS Az-Zumar: 39.

⁵ Feria Riandy dkk, “Kajian Ergonomi Furniture pada Area Makan Kafe Greens & Bean terhadap Kenyamanan Pengguna”, Jurnal Idealog, Vol.5, No.1, (April 2020), 40.

adalah untuk menyesuaikan lingkungan kerja agar lebih sesuai dengan manusia. Dalam konteks ini, ergonomi mengacu pada cabang ilmu pengetahuan yang berfokus pada bagaimana manusia berinteraksi dengan mesin dan beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut. Ergonomi sendiri sangat berkaitan dengan tiga hal yakni karyawan, aktivitas yang dilakukan dan pekerjaan yang dijalankan. Komponen tersebut merupakan unsur penting dalam perancangan ergonomi.⁶

Berdasarkan hasil pra penelitian di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, perlu diketahui bahwa terdapat 2 jenis fasilitas kerja yaitu ada yang mempunyai bentuk fisik dan ada pula yang tidak mempunyai bentuk fisik. Fasilitas kerja yang mempunyai bentuk fisik misalnya seperti sarana dan prasarana. Sedangkan fasilitas kerja yang tidak mempunyai bentuk fisik misalnya seperti longgarnya waktu sholat, pencahayaan ruang yang cukup, sirkulasi udara yang memadai, komisi tambahan, cek kesehatan rutin secara gratis, dan kenaikan jabatan. Fasilitas yang disediakan masih terdapat beberapa yang dikeluhkan oleh karyawan seperti AC rusak dan peralatan produksi yang jumlahnya kurang memadai. Hal tersebut dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan jika tidak segera diperbaiki. Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan juga harus didukung dengan fasilitas kerja yang memadai dan layak. Oleh karena itu,

⁶ Nuri Ifka Bengi, "Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi". (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2019).

fasilitas kerja yang lebih baik perlu dirancang dengan mempertimbangkan standar ergonomis.⁷

Setiap aktivitas atau tugas yang tidak dilakukan secara ergonomis dapat mengakibatkan rasa sakit, cedera akibat kerja, penyakit, dan penurunan kualitas kerja yang semuanya akan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Dalam hal ini berbagai teori dan metode diterapkan untuk mengoptimalkan fasilitas agar sesuai dengan kebutuhan, kelemahan, dan batasan manusia. Dampak fasilitas kerja yang ergonomis dapat mempengaruhi lingkungan kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan dapat menimbulkan semangat kerja sehingga dapat mengatasi munculnya masalah kesehatan serta ketidaknyamanan yang berujung pada kualitas kinerja karyawan.⁸

Dengan semakin berkembangnya sebuah perusahaan dengan segala fasilitas yang sudah tersedia dari peralatan kecil hingga peralatan besar pastinya masih dapat terjadi keluhan dan kecelakaan kerja meskipun dalam kategori ringan seperti luka gores, luka bakar, dan luka terkena mesin. Oleh karena itu, perlunya perancangan fasilitas kerja yang sesuai dengan standar studi ergonomi.

Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk mengkaji ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan studi ergonomi di perusahaan. Dengan judul “Optimalisasi Produktivitas Karyawan Melalui Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia”.

⁷ Wawancara dan Observasi 13 Juni 2023 di Bagian Produksi Puslitkoka.

⁸ Wawancara dan Observasi 13 Juni 2023 di Bagian Produksi Puslitkoka.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian kualitatif dikenal sebagai perumusan masalah. Peneliti kini dapat menentukan dengan tepat setiap bagian dari permasalahan yang akan diteliti guna mencari solusinya. Rumusan masalah harus singkat, mendalam, tegas, dan berbentuk kalimat tanya.⁹

1. Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?
2. Bagaimana Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?
3. Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Produktivitas Karyawan di Pusat Kopi dan Kakao Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai selama proses penelitian dituangkan dalam tujuan penelitian. Tujuan penelitian harus dihubungkan dengan permasalahan yang sudah ada.¹⁰

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk Mengetahui dan Memaksimalkan Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

⁹ Tim Penyusun Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 45

¹⁰ Tim Penyusun, 45

2. Untuk Mengetahui Upaya Apa Saja yang Dilakukan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan setelah penelitian selesai dianggap sebagai salah satu kelebihan penelitian. Manfaat ini melibatkan penulis, organisasi dan lembaga terkait serta masyarakat. Manfaat penelitian harus realistis.¹¹ Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat membantu peneliti memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang kajian ergonomi.
- b. Penelitian ini akan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya di Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember yang berniat melakukan penelitian serupa, khususnya di Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam.
- c. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan manfaat kepada mahasiswa dengan meningkatkan pemahaman mereka mengenai pentingnya fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan studi ergonomi.

¹¹ Tim Penyusun, 45

2. Manfaat Teoritis

- a. Akan menjadi dasar teoritis dalam proposal penelitian.
- b. Penelitian ini memiliki potensi untuk memperluas pemahaman dalam kajian studi ilmu Psikologi Industri dan Organisasi secara umum.
- c. Dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti di masa depan yang berhubungan dengan kajian fasilitas kerja dan pendekatan ergonomi.

E. Definisi Istilah

Istilah-istilah yang menarik perhatian peneliti pada judul penelitian diringkaskan dalam definisi istilah. Dengan melakukan hal ini, peneliti ingin menghindari kesalahpahaman tentang pengertian terhadap arti istilah.¹²

1. Optimalisasi

Optimalisasi adalah proses mengoptimalkan sesuatu atau bisa dikatakan juga sebagai mengupayakan sesuatu menjadi lebih baik lagi.

2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yaitu sarana prasarana yang dapat menunjang pekerjaan karyawan, fasilitas kerja memberikan dampak positif terhadap proses kerja karyawan apabila fasilitas yang disediakan lengkap dan layak.

3. Studi Ergonomi

Ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ilmu ergonomi memiliki kaitan luas dan sebenarnya tidak hanya pada pekerjaan saja, namun juga dengan kehidupan sehari-hari. Ergonomi membantu pemahaman kepada

¹² Tim Penyusun, 46

bagaimana kondisi tempat kerja serta kerja manusia dapat membuat manusia itu sendiri merasa nyaman sehingga bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan nyaman.

4. Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan seseorang, sistem atau perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan menggunakan sarana atau prasarana yang disediakan untuk menunjang pekerjaan para karyawannya. Produktivitas juga merupakan proses dimana seseorang dapat menghasilkan hasil dengan ukuran yang produktif.

5. Karyawan (Sumber Daya Manusia)

Karyawan adalah setiap individu yang telah melakukan suatu jasa baik berupa pikiran atau usaha, yang setelah itu ia menerima gaji yang besarnya telah disepakati.

F. Sistematika Pembahasan

Agar pembaca dapat mengkaji dan memahami suatu pembahasan secara sistematis, maka alur pembahasan dari bab pertama hingga bab terakhir harus diuraikan secara tertulis dalam bentuk uraian naratif. Ada lima bab dalam skripsi ini, antara lain:

Bab I Pendahuluan. Memuat unsur-unsur yang mendasar, seperti latar belakang masalah, fokus, tujuan, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan. Merupakan bab selanjutnya yang berisi penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahapan penelitian yang akan digunakan oleh peneliti.

Bab IV Hasil Penelitian. Merupakan bab inti mengenai hasil penelitian yang berisi gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis serta pembahasan temuan.

Bab V Kesimpulan dan Saran, yaitu merupakan bab akhir dalam penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti merangkum penelitian baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, dan lain-lain setelah mencantumkan berbagai temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitiannya. Langkah ini memungkinkan kita untuk menentukan seberapa besar keinginan peneliti untuk melihat orisinilitas penelitiannya.¹³ Beberapa penelitian terdahulu antara lain:

1. Asy Syaffa Auliaaurrahman, “Hubungan Penerapan Ergonomi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Office Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Grha Permata Ibu Depok”, dalam penelitian skripsi pada tahun 2018, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binawan, Jakarta.

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif, menekankan pada pengukuran tunggal (observasi) terhadap variabel independen dan dependen. Di RS Grha Permata Ibu Depok, seluruh personel diobservasi untuk penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemanfaatan ergonomi dengan produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,911 (p-value > 0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. 2. Penggunaan ergonomi di

¹³ Tim Penyusun, 46.

perumahan menunjukkan perlunya dilakukan penyesuaian dalam penggunaan ergonomi. 3. Mayoritas data tentang produktivitas kerja kantor.¹⁴

Persamaan penelitian terdahulu dan peneliti yaitu pembahasan studi ergonomi dan produktivitas karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dan peneliti yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif peneliti menggunakan metode kualitatif, penelitian terdahulu berfokus pada hubungan penerapan ergonomi dengan produktivitas kerja karyawan sedangkan peneliti berfokus pada ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan pendekatan studi ergonomi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, penelitian terdahulu berlokasi di Depok pada tahun 2018 sedangkan peneliti berlokasi di Jember pada tahun 2023.

2. Nuri Ifka Bengi. MS, “Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi”, dalam penelitian skripsi pada tahun 2019, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, pengumpulan datanya menggunakan wawancara dan observasi. subjek penelitian berjumlah 14 pustakawan yang bekerja di perpustakaan. Fokus penelitian ini adalah ruang kerja yang terdiri dari meja, tempat duduk, meja, rak buku, dan unit penyimpanan. Hasil penelitian menunjukkan

¹⁴ Asy Syaffa Auliaaurrahman, “Hubungan Penerapan Ergonomi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Office Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Grha Permata Ibu Depok” (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binawan, Jakarta, 2018).

bahwa fasilitas kerja Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah telah memenuhi persyaratan ergonomis yaitu meja dan kursi. Meskipun rak koleksi, lemari belajar, dan lemari referensi tidak termasuk dalam kategori ergonomis, namun pustakawan sering mengeluhkan rasa lelah pada bahu, pinggang, dan leher saat bekerja.¹⁵

Persamaan penelitian terdahulu dan peneliti yaitu menggunakan penelitian kualitatif, fokus penelitian, teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara, pembahasan ketersediaan fasilitas kerja dan studi ergonomi. Perbedaan penelitian terdahulu dan peneliti yaitu lokasi dan waktu penelitian. Penelitian terdahulu berlokasi di Perpustakaan Daerah Aceh Tengah pada tahun 2019, peneliti melakukan penelitian di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia pada tahun 2023.

3. Nurfaedah, “Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang, dalam penelitian skripsi pada tahun 2019, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, populasi penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Lasinrang Pinrang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling atau pengambilan sampel acak sederhana dengan sampel sebanyak 100 perawat di RS Lasinrang Pinrang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ruang

¹⁵ Nuri Ifka Bengi. MS, “Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2019).

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesempatan kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RS Lasinrang Pinrang.¹⁶

Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu pembahasan mengenai fasilitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif, penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh pemberian fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan peneliti berfokus pada ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan pendekatan studi ergonomi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, lokasi dan waktu penelitian terdahulu yaitu di Kec. Watang Sawitto Kab. Pinrang pada tahun 2019.

4. Dwi Regina Markanita Mansur, Budi Setiawati dan Hafiz Elfiasya. “Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng”, (2020) Journal Unismuh, Vol.1 No.1, Unismuh Makassar, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan

¹⁶ Nurfaedah, “Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang”, (Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019).

angket. Seluruh staf dan data Satgas Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng yang beranggotakan 50 orang dikumpulkan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 22 mencapai rata-rata 49,23%. Dalam hal ini hasil pengolahan data menunjukkan angka rata-rata, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ruang kerja yang ada (sesuai kebutuhan, dapat mengoptimalkan hasil kerja, mudah digunakan, mempercepat proses kerja, positioning tertata dengan baik) kategori "cukup baik". Rata-rata efisiensi staf Satgas Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng sebesar 51%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai (pemahaman tugas kerja, inovasi, kesempatan kerja, ketepatan waktu dan kerjasama) termasuk dalam kategori "cukup baik", pengaruh kesempatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 34,2%, sedangkan pengaruhnya sebesar 65,8% dari faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.¹⁷

Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti adalah pembahasan mengenai fasilitas kerja dengan kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti adalah penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif, penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan peneliti berfokus pada ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan studi ergonomi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, penelitian

¹⁷ Dwi Regina Markanita Mansur, dkk. "Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng" Jurnal Unismuh, Vol.1 No.1 (2020).

terdahulu menggunakan teknik sampel jenuh sedangkan peneliti menggunakan teknik purposive sampling.

5. Hardiyanti, “Ketersediaan dan Kelengkapan Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Minat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”, dalam penelitian skripsi pada tahun 2021, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan wawancara secara mendalam dengan jumlah informan sebanyak 4 orang. Fasilitas yang disediakan seperti meja, komputer, dan lainnya sehingga merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tempat kerja juga nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Namun masih terdapat permasalahan yaitu pada saat listrik padam, tidak semua fungsi yang berhubungan dengan komputer dapat berjalan, begitu pula AC dan kipas angin, sehingga pada saat listrik padam, tempat kerja pekerja menjadi panas sehingga menyebabkan para pekerja merasa tidak nyaman di ruangnya. Selain itu, kesempurnaan ruang kerja juga mencakup cukup sempurna dan dapat melaksanakan tugas karyawan dengan risiko ditanggung sendiri. Salah satu fasilitasnya adalah komputer, yang saat ini membutuhkan komputer di kantor karena sebagian besar tugas dilakukan di komputer. Selain itu, kantor juga dilengkapi dengan jaringan internet atau Wi-Fi sehingga karyawan dapat mengakses

internet untuk menerima informasi penting yang diperlukan dalam pekerjaannya.¹⁸

Persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu menggunakan metode kualitatif dan pembahasan mengenai fasilitas kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu fokus penelitian terdahulu mengenai ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja dalam meningkatkan minat kerja pegawai sedangkan peneliti berfokus pada ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan pendekatan studi ergonomi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, penelitian terdahulu berlokasi di Kabupaten Gowa Makassar pada tahun 2021 sedangkan peneliti berlokasi di Kabupaten Jember Jawa Timur pada tahun 2023.

Tabel 1.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Asy Syaffa Auliaaurrahman (2018)	Hubungan Penerapan Ergonomi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Office Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Grh Permata Ibu Depok	1. Pembahasan mengenai studi ergonomi dan produktivitas karyawan	1. Metode Penelitian 2. Fokus Penelitian 3. Lokasi dan Waktu Penelitian
2.	Nuri Ifka Bengi.	Analisis	1. Metode	1. Objek

¹⁸ Hardiyanti, “Ketersediaan dan Kelengkapan Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Minat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021).

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
	MS (2019)	Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi	Penelitian 2. Fokus Penelitian 3. Teknik Pengumpulan Data	Penelitian 2. Lokasi dan Waktu Penelitian
3.	Nurfaedah (2019)	Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang	1. Pembahasan mengenai fasilitas kerja	1. Metode Penelitian 2. Fokus Penelitian 3. Lokasi dan Waktu Penelitian
4.	Dwi Regina Markanita Mansur (2020)	Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng	1. Pembahasan mengenai ketersediaan fasilitas kerja	1. Metode Penelitian 2. Fokus Penelitian 3. Teknik Pengumpulan Data
5.	Hardiyanti (2021)	Ketersediaan dan Kelengkapan Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Minat kerja Pegawai pada	1. Metode Kualitatif 2. Pembahasan mengenai fasilitas kerja	1. Fokus Penelitian 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Dinas Pedagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa		

Sumber: Dari penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan dengan beberapa penelitian terdahulu yang disebutkan di atas mempunyai beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya yaitu pembahasan mengenai fasilitas kerja, ergonomi, dan produktivitas karyawan. Perbedaannya yaitu fokus penelitian, objek penelitian, lokasi dan waktu penelitiannya berbeda dengan peneliti.

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan kumpulan pengertian, konsep dan pernyataan yang disusun secara rapi dan sistematis seputar teori penelitian. Memilih kajian teori sangat penting untuk memperoleh pengetahuan baru serta dapat dijadikan sebagai referensi. Berikut ini peneliti menggunakan referensi teori:

1. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Perlu dilakukan strategi yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosi, dan lain-lain, guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan senang dan menikmati pekerjaannya apabila tersedia fasilitas kerja yang lengkap dan memadai berupa fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai sebagai manusia dan bukan sekedar alat produksi. Fasilitas kerja merupakan faktor terpenting bagi karyawan selama bekerja.

Tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Keadaan ini memungkinkan peningkatan hasil pekerjaan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Ketersediaan fasilitas kerja merupakan faktor penting yang perlu dijaga. Selain itu, fasilitas kerja dijadikan sebagai syarat mutlak untuk berdirinya suatu perusahaan, lembaga atau institusi. Kata fasilitas berasal dari bahasa Belanda yaitu "*Faciliteit*" yang berarti prasarana untuk melakukan atau memperlancar sesuatu. Fasilitas juga dianggap sebagai alat kerja. Tercapainya tujuan perusahaan didukung oleh fasilitas kerja karyawan yang menunjang kelancaran pekerjaan.¹⁹

Fasilitas kerja merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural.

Di tempat kerja, fasilitas yang ditawarkan perusahaan berupa benda-benda nyata yang digunakan secara rutin dalam organisasi, memiliki umur yang relatif panjang, dan dapat memberikan keuntungan di masa depan. Semua karyawan dalam organisasi dapat memperoleh manfaat dari fasilitas yang ditawarkan perusahaan sebagai semacam kompensasi non-tunai kepada karyawan. Menurut Asri et al, fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kegiatan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pengelola perusahaan, fasilitas kerja yang disediakan memberikan

¹⁹ Melan Angriani Asnawi, Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan (Gorontalo: CV ATHRA SAMUDRA, 2019), 24

pengaruh positif bagi karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. karyawan. Menurut Alma Fasilitas adalah perlengkapan fisik yang memberikan kenyamanan dan untuk memenuhi kebutuhan pengguna fasilitas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang dapat membantu karyawan bekerja lebih produktif dan dapat meningkatkan kenyamanan saat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.²⁰

Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan, instansi, atau lembaga memerlukan fasilitas penunjang yang digunakan dalam kegiatan perusahaan. Semakin besar perusahaan, lembaga atau institusi maka akan semakin lengkap pula fasilitas yang digunakan. Tersedianya fasilitas kerja tidak hanya dimanfaatkan untuk menunjang pekerjaan, namun juga sebagai sarana peningkatan produktivitas penggunaannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, fasilitas yang diberikan tentunya harus memenuhi kebutuhan penggunaannya.

Kenyamanan dan kesenangan karyawan dalam menggunakan fasilitas kerja menjadi dasar dari kebutuhan tersebut. Fasilitas kerja adalah bagian penting dalam meningkatkan kinerja. Efektif atau tidaknya suatu alat menentukan tercapai atau tidaknya hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja sangatlah penting.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat penghubung

²⁰ Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, 39.

antara manusia dengan sarana dan prasarana di sekitarnya. Dimana fasilitas kerja mempunyai manfaat atau kegunaan untuk yang membantu manusia dalam melakukan pekerjaannya.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Perusahaan memerlukan peralatan pendukung yang digunakan dalam seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan. Fasilitas yang digunakan dalam perusahaan dalam berbagai bentuk, jenis dan manfaat. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas kerja yang diberikan untuk menunjang kinerja karyawan.

Hartanto berpendapat mengenai karakteristik sarana penunjang dalam aktivitas perusahaan yakni sebagai berikut:

- 1) Berbentuk fisik.
- 2) Sering digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.
- 3) Pemakaiannya relatif terus menerus dalam satu periode atau lebih dari satu tahun.²¹

c. Jenis – jenis Fasilitas Kerja

Setiap perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang beragam, tergantung pada jenis perusahaan dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Berikut pendapat Sofyan mengenai jenis-jenis fasilitas kerja:

²¹ Melan Angriani Asnawi, 28

- 1) Mesin dan peralatan merupakan alat yang digunakan untuk menunjang proses produksi di perusahaan.
- 2) Prasarana ialah mencakup hal-hal seperti jembatan, jalan, pagar, dan bangunan pendukung lainnya yang dimanfaatkan untuk memudahkan kegiatan perusahaan.
- 3) Perabotan kantor (meja, kursi, lemari, dan barang lainnya), peralatan laboratorium, dan peralatan elektronik merupakan contoh peralatan kantor yang digunakan untuk menunjang aktivitas kantor.
- 4) Peralatan yang digunakan dalam suatu usaha, seperti mobil, ruang kantor, pabrik, laboratorium, gudang, dan lain sebagainya, disebut dengan peralatan inventaris.
- 5) Tanah merupakan aset yang banyak digunakan baik sebagai bangunan maupun tanah kosong yang digunakan untuk kegiatan perusahaan.
- 6) Bangunan merupakan kawasan penunjang utama, seperti perkantoran dan gudang.
- 7) Kendaraan adalah segala jenis peralatan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan kegiatan perusahaan, seperti kendaraan (mobil, motor, truk, traktor).²²

²² Nurul Jihan Pratiwi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan", (Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2019).

d. Fungsi Fasilitas Kerja

Mengenai fungsi ketersediaan fasilitas kerja menurut Moenir, fungsi fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Menunjang pekerjaan sehingga dapat mempercepat proses kerja dan menghemat waktu.
- 2) Dapat meningkatkan performa kualitas kerja karyawan.
- 3) Kualitas produk yang dihasilkan lebih baik dan terjamin.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran yang terjamin.
- 5) Fasilitas kerja yang digunakan dirasa lebih mudah.
- 6) Menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat mengurangi stress kerja.²³

e. Indikator Fasilitas Kerja

Berdasarkan pengertian fasilitas diatas, Moenir menyatakan bahwa fasilitas memiliki 6 indikator yaitu:

- 1) Alat Kerja (Perabot Kantor)

Karyawan akan menghadapi keterbatasan dalam melakukan pekerjaan jika fasilitas kerja tidak mendukung. Selain itu, ada dua kategori alat kerja: alat manajemen dan alat kerja operasional. Alat manajemen adalah aturan yang menentukan wewenang untuk melakukan tugas tersebut. Alat fungsional adalah

²³ Asep Rifa'I, "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi, Jurnal Ekonomedia Vol. 08 No. 01 Jan-Juni 2019 hlm. 6

segala benda atau barang yang berfungsi sebagai alat penunjang dan dapat membantu kinerja karyawan.

2) Perlengkapan Kerja (Penunjang Kerja)

Perlengkapan kerja adalah seluruh peralatan yang dipergunakan dalam aktivitas kerja, tetapi tidak secara langsung untuk produksi, melainkan sebagai penunjang kelancaran pekerjaan.

3) Ruang Kantor

Ruang kantor merupakan sebuah ruangan yang digunakan untuk segala aktivitas yang ada di perusahaan.

4) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang bersifat sosial atau siapa saja yang berada di dalam perusahaan dapat menggunakan fasilitas tersebut.

5) Temperatur Ruangan (Suhu Ruangan)

Pengukuran kelembaban ruangan untuk suhu ruangan panas dan dingin.²⁴

Menurut Faisal, indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila diperlukan, fasilitas kerja hanya dapat digunakan sesuai dengan pekerjaan dan jabatannya saja.

²⁴ Erlinda Rosnita, “Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2020)

- 2) Dapat memaksimalkan hasil kerja, fasilitas yang digunakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kualitas kinerja menjadi lebih baik apabila fasilitas digunakan dengan benar. Selain itu, Fasilitas kerja yang lengkap dan layak akan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi karyawan.
- 3) Mudah dalam penggunaan, fasilitas kerja yang mudah digunakan akan membantu atau mengurangi beban kerja setiap karyawan. Dengan disediakannya fasilitas kerja karyawan tidak perlu mengeluarkan banyak tenaga saat bekerja.
- 4) Mempercepat proses kerja, fasilitas kerja yang disediakan akan mampu membantu karyawan dalam memperlancar proses kerja sehingga dapat bekerja pada waktu yang tepat sesuai dengan tujuannya.
- 5) Penempatan fasilitas yang benar sangatlah penting. Fasilitas kerja seperti ruang yang cukup bagi karyawan untuk bergerak dan penerangan yang memadai harus ditempatkan di tempat yang sesuai, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan aman dan nyaman.²⁵

²⁵ Septian Ragil Anandita dkk, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Zam-Zam Jombang), Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2 No.3 Agustus 2021 hlm. 2-3

2. Ergonomi

a. Pengertian Ergonomi

Ilmu ergonomi mengkaji bagaimana orang menggunakan alat, lingkungan kerja, data, dan teknik desain untuk menciptakan sistem yang paling sesuai dengan kebutuhan, keterbatasan, dan kemampuan mereka. Menurut Taylor dan Gilberth, ilmu ergonomi merupakan upaya untuk mengoptimalkan interaksi antara manusia dengan fasilitas, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Istilah ergonomi pertama kali digunakan di Inggris oleh Prof. Murrel pada tahun 1949 sebagai judul bukunya.²⁶ Kata *ergo* yang berarti “pekerjaan” dan *nomos* yang berarti “hukum” atau “peraturan” merupakan cikal bakal dari ergonomi. Oleh karena itu, ergonomi dapat dianggap sebagai bidang ilmu yang mempelajari bagaimana manusia berinteraksi dengan pekerjaannya.²⁷

Beberapa penjelasan mengenai ergonomi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain:

- 1) Wignjosuebrotto S. menyatakan bahwa ergonomi adalah ilmu yang menggunakan pengetahuan tentang kemampuan dan keterbatasan manusia untuk membangun lingkungan kerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik, aman, nyaman, efektif, dan efisien.
- 2) Ginting Rosnani mendefinisikan ergonomi sebagai ilmu yang memanfaatkan pengetahuan tentang ciri-ciri, kemampuan, dan

²⁶ Yulianus Hutabarat, *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi* (Malang: Media Nusa Kreatif, 2017), 7

²⁷ Omry Pangaribuan dkk, “Peranan Ergonomi di Tempat Kerja”, *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, Vol. 2 No. 1 Mei 2022 hlm. 2.

keterbatasan manusia untuk membangun lingkungan kerja yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif dan mencapai tujuannya.

- 3) Sritomo mengartikan ergonomi sebagai ilmu yang mengkaji bagaimana manusia berinteraksi dengan pekerjaannya.
- 4) Lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan efektif dapat dihasilkan dengan memaksimalkan hubungan antara manusia dan pekerjaannya, yang merupakan tujuan dari disiplin ilmu ergonomi atau multidisiplin ilmu ergonomi.
- 5) Ergonomi adalah ilmu dan seni penggunaan teknologi untuk menyeimbangkan atau menyelaraskan seluruh fasilitas kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 6) Ilmu yang mempelajari upaya manusia untuk meningkatkan kenyamanan di tempat kerja dikenal dengan istilah ergonomi. Ergonomi adalah ilmu serta penerapannya yang berusaha untuk menyelaraskan pekerjaan dan lingkungan untuk mencapai produktivitas dan efisiensi yang tinggi melalui pemanfaatan karyawan.
- 7) Tujuan dari ergonomi adalah untuk mencegah cedera bahkan kecelakaan kerja bagi karyawan dengan merancang peralatan dan aspek lain di tempat kerja berdasarkan kemampuan karyawan.²⁸

²⁸ Yulianus Hutabarat, 1-2.

Berdasarkan pernyataan di atas, ergonomi adalah ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ilmu ergonomi memiliki kaitan luas dan sebenarnya tidak hanya pada pekerjaan saja, namun juga dengan kehidupan sehari-hari. Ergonomi membantu pemahaman kepada bagaimana kondisi tempat kerja serta kerja manusia dapat membuat manusia itu sendiri merasa nyaman sehingga bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan nyaman.

Penerapan ergonomi di tempat kerja sangatlah penting. Komponen K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) merupakan bagian terpenting yang harus diperhatikan guna menunjang dan menjaga karyawan dari hal-hal kurang baik yang akan berdampak pada perusahaan, institusi, dan lembaga. Strategi ergonomi tertentu berfokus pada bagaimana orang berperilaku saat menciptakan peralatan, lingkungan, dan perlengkapan tempat kerja.

b. Tujuan Ergonomi

Tujuan utama ergonomi adalah untuk menyelidiki batasan fisik dan mental pada tubuh manusia ketika berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, bertujuan untuk mengurangi rasa lelah yang berlebihan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Santoso menyatakan bahwa ergonomi mempunyai dua tujuan utama, yaitu:

- 1) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

- 2) Mendorong bekerja dengan aman, nyaman dan gembira.

Menurut Tarwaka, tujuan penggunaan ergonomi secara umum adalah:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan jasmani dan rohani dengan menghindari kecelakaan dan penyakit kerja, menurunkan stres fisik dan mental, serta pengupayaan kenyamanan kerja.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan kualitas kegiatan sosial, serta administrasi dan organisasi kerja, untuk meningkatkan jaminan sosial baik pada masa produktif maupun setelah masa produktif.
- 3) Untuk menjamin kualitas hidup dan pekerjaan yang tinggi, membangun keseimbangan yang tepat antara berbagai faktor, termasuk faktor teknologi, ekonomi, antropologi, dan budaya dalam sistem kerja yang diterapkan.²⁹

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan karyawan merupakan tujuan dari ergonomi, oleh karena itu memperhatikan kenyamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja selama bekerja dengan merancang sistem kerja, lingkungan kerja, dan peralatan kerja yang sesuai dengan konsep ergonomi.

c. Manfaat Ergonomi

Manfaat ergonomi merupakan manfaat penerapan ergonomi pada fasilitas kerja yang digunakan oleh karyawan. Secara umum

²⁹ Tarwaka dkk, *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan produktivitas* (Surakarta: UNIBA PRESS, 2004k), 7

manfaat ergonomi adalah mempercepat pekerjaan, mengurangi tenaga pada saat bekerja, meningkatkan kenyamanan kerja karyawan, memperbaiki posisi kerja yang salah dan efisiensi waktu.

Menurut Pheasant, terdapat dua manfaat ergonomi yaitu:

- 1) Peningkatan hasil produksi yang dapat menguntungkan secara finansial. Hal ini dapat dilihat karena efisiensi waktu kerja para karyawan, peningkatan kualitas kerja, dan relatif rendah pergantian karyawan.
- 2) Mengurangi kecelakaan kerja dapat menurunkan biaya pengobatan yang berlebihan secara signifikan. Biaya pengobatan lebih besar dibandingkan biaya pencegahan.³⁰

d. Prinsip Ergonomi

Prinsip-prinsip ergonomi merupakan pedoman penerapan ergonomi di tempat kerja, menurut Baiduri terdapat 12 prinsip ergonomi dalam diktat perkuliahan ergonomi yaitu sebagai berikut:

- 1) Bekerja pada posisi normal

Seseorang yang bekerja sambil duduk atau berdiri memperlihatkan postur tubuh manusia yang normal. Posisi duduk yang memungkinkan kaki bekerja dengan tetap stabil dan tidak terbebani oleh beban tubuh.

³⁰ Anya Puspitasari, "Intervensi Ergonomi pada Industri Kecil Suvenir Berbahan Kayu untuk Meningkatkan Performa Kerja" (Skripsi, Universitas Magelang, 2020), 11-12.

2) Mengurangi penggunaan gaya yang berlebih

Untuk mencegah kelelahan dan kecelakaan kerja, pergerakan yang dilakukan saat bekerja harus dilakukan seminimal mungkin.

3) Menempatkan peralatan agar selalu berada dalam jangkauan

Produktivitas akan meningkat apabila barang atau alat yang digunakan mudah dijangkau sehingga karyawan dapat menggunakan alat yang berbeda dalam waktu yang bersamaan.

4) Bekerja sesuai dengan ketinggian dimensi tubuh

Karena posisi kerja harus dalam posisi tubuh normal, membungkuk atau terus-menerus melihat ke atas saat menggunakan peralatan akan dapat mengakibatkan rasa nyeri di beberapa bagian tubuh.

5) Mengurangi gerakan berulang dan berlebihan

Gerakan yang berlebihan membutuhkan lebih banyak energi dan akan menimbulkan kelelahan jangka panjang pada karyawan jika dilakukan dengan waktu yang lama.

6) Mengurangi kelelahan dan beban statis

Kelelahan kerja disebabkan karena melakukan sesuatu secara terus menerus atau berada pada posisi tetap dalam jangka waktu yang lama.

7) Mengurangi tekanan pada titik tertentu

Tekanan yang berpusat dari sebuah benda yang mengenai tubuh akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan dapat menurunkan ketahanan tubuh.

8) Mencakup jarak ruang

Tempat kerja harus mempunyai ruang yang cukup untuk menunjang aktivitas para karyawannya.

9) Dapat bergerak dan melakukan peregangan

Karyawan sebaiknya sesekali melakukan peregangan tubuh untuk mengurangi rasa lelah saat bekerja.

10) Menjaga lingkungan yang nyaman

lingkungan kerja yang nyaman seperti pencahayaan dan suhu ruang yang sesuai serta minimnya tingkat kebisingan.

11) Membuat petunjuk dan pengontrol yang dapat dimengerti

Penggunaan alat biasanya didukung dengan buku petunjuk untuk memudahkan penggunaanya. petunjuk dan pengontrol harus dirancang sedemikian rupa sehingga mudah dimengerti.

12) Memperbaiki sistem kerja dan mengurangi stres.³¹

Sedangkan menurut Baiduri, pada umumnya prinsip ergonomi dapat dibedakan menjadi lima yaitu sebagai berikut:

³¹ Yulianus Hutabarat, 8.

1) Kegunaan

Prinsip kegunaan yaitu setiap fasilitas yang disediakan memiliki manfaat untuk seseorang untuk dapat mempermudah pekerjaannya. Misalnya prinsip ergonomi pada label petunjuk penggunaan mesin, sehingga karyawan mudah dan benar saat menggunakan mesin ketika proses produksi.

2) Keamanan

Prinsip keamanan yaitu fasilitas yang disediakan memiliki fungsi yang bermanfaat tanpa beresiko membahayakan keselamatan. Misalnya mesin yang digunakan pada saat produksi kualitas dan perawatannya terjamin, karena setiap terjadi kendala pada mesin langsung akan diperbaiki sehingga dapat mengurangi resiko kendala dan kecelakaan kerja.

3) Kenyamanan

Prinsip kenyamanan yaitu fasilitas yang disediakan memiliki manfaat dan tidak mengganggu kegiatan. Misalnya pencahayaan ruangan yang memadai sehingga tidak mengganggu penglihatan karyawan.

4) Keluwesan (sikap)

Prinsip keluwesan misalnya karyawan senior di perusahaan yang terampil dan profesional serta mampu mengoperasikan semua peralatan/mesin.

5) Kekuatan (handal)

Prinsip kekuatan misalnya peralatan atau mesin yang digunakan dengan ukuran besar sehingga membutuhkan dua orang untuk menggunakannya.³²

3. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas atau perilaku produktif adalah tindakan membayangkan ide-ide baru dan kreatif dari seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk memberikan kontribusi secara nyata. Teori ini disampaikan oleh Gilmore. Perilaku produktif karyawan menandakan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai tenggat waktu serta dapat menerapkan inisiatifnya saat bekerja, sehingga kualitas kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.³³

Sodomo mengemukakan bahwa produktivitas pada hakikatnya adalah pola pikir yang meyakini bahwa kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan bahwa apa yang dilakukan hari ini akan memberikan manfaat di masa depan. Kemudian menurut Soeripto, Chew dan Pheasant, produktivitas dapat dikatakan meningkat bila: 1) jumlah produksi meningkat dengan jumlah sumber daya yang sama; 2) jumlah produksi sama atau bertambah dengan jumlah sumber daya yang

³² Nuri Ifka Bengi. MS, "Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2019).

³³ Nur Azizah, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung" Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 11 no.3 november 2020, 3.

lebih kecil dan 3) peningkatan produksi diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.³⁴

Produktivitas secara konseptual adalah hubungan antara keluaran atau hasil suatu organisasi dengan masukan yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas yang menghasilkan keluaran lebih banyak atau lebih baik untuk tingkat masukan sumber daya tertentu.³⁵

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, produktivitas dipengaruhi oleh pertanyaan tentang hasil akhir, yaitu berapa banyak hasil akhir yang diperoleh karyawan selama proses produksi. Sedangkan produktivitas menurut Melayu S.P Hasibuan adalah hubungan antara keluaran (hasil) dan masukan (input) apabila produktivitas meningkat hanya melalui efisiensi waktu, sistem kerja, dan keterampilan tenaga kerja.³⁶ Menurut Suradji dalam Ridwan, efisiensi kerja tidak hanya sekedar mendapatkan pekerjaan yang sebanyak-banyaknya, namun juga penting untuk mempertimbangkan kualitas kerja. Produktivitas pada hakikatnya tidak terlepas dari perilaku para karyawan yang terlibat dalam pekerjaan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan harus benar-benar memenuhi kriteria efektifitas kerja. Kualifikasi kerja produktif terletak pada karakteristik karyawan yang produktif.

³⁴ Tarwaka, Solichul HA. Bakri dan Lilik Sudiajeng, 137.

³⁵ Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Kelima (Depok: Rajawali Pers, 2017), 93

³⁶ Muhammad Harlie, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat)", Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1 Januari 2017, 2

Menurut Dale dalam Sedarmayanti ciri-ciri tenaga kerja yang produktif adalah:

- 1) Cerdas sehingga dapat belajar dengan cepat.
- 2) Berkualitas dan profesional.
- 3) Memiliki inovatif dan kreatif.
- 4) Memahami pekerjaan yang akan dilakukan.
- 5) Belajar secara logika, efektif, dan tidak mudah mendapat kendala saat bekerja.
- 6) Dianggap bernilai baik oleh atasannya.
- 7) Mempunyai catatan prestasi yang baik.
- 8) Selalu berusaha meningkatkan kualitas diri.³⁷

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan jika ingin meningkatkan produktivitas karyawannya. Banyak faktor, termasuk yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, lingkungan, dan kebijakan perusahaan, berdampak pada produktivitas karyawan. Pandji Anoraga menyatakan bahwa karyawan atau pegawai mempunyai 10 keinginan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut: (1) pekerjaan yang menarik (2) imbalan atau gaji yang baik (3) keamanan dan keselamatan kerja (4) etika kerja (5) lingkungan kerja dan sarana yang baik (6) pengembangan diri sesuai dengan perkembangan

³⁷ Muliadi, "Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja", Tasamuh: Jurnal Studi Islam, Vol. 11 No. 1 April 2019, 94-96.

perusahaan (7) perasaan terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan (8) pengertian dan simpati terhadap masalah pribadi (9) loyalitas pemimpin pada karyawan (10) disiplin kerja yang ketat. Payaman J. Simanjuntak mengemukakan ada dua kategori faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Kategori pertama mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan seperti tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, serta kemampuan mental dan fisik. Kedua, berupa fasilitas penunjang seperti tempat kerja, tempat berkumpul, mesin produksi, tingkat keselamatan, dan program kesejahteraan karyawan.³⁸

c. Indikator Produktivitas

Karyawan sangat menghargai produktivitas karena memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan benar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator berikut diperlukan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja:

1) Kemampuan

Keterampilan karyawan dan profesionalisme dalam bekerja memang menjadi penentu bakat seorang karyawan.

³⁸ Budi Rismayadi, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014), Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 1 No. 1 (2015), 4-5.

2) Peningkatan Hasil

Karyawan yang menyukai hasil pekerjaannya maupun yang bekerja sama-sama dapat merasakan adanya peningkatan hasil kerja.

3) Semangat Kerja

Tujuan dari peningkatan semangat kerja adalah menjadikan karyawan lebih produktif dibandingkan hari sebelumnya.

4) Ketepatan Waktu

Penggunaan waktu yang tepat sebagai sumber daya untuk menyelesaikan berbagai aktivitas pekerjaan harus dipahami oleh karyawan.

5) Pengembangan Diri

Dengan menerima rintangan dan bersiap menghadapi masa depan, seseorang dapat mengembangkan dirinya. Karena pengembangan diri akan semakin sering dilakukan jika semakin sulit masalahnya.

6) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kinerja karyawan atau pegawai. Tujuan peningkatan mutu adalah untuk menghasilkan hasil terbaik dan sangat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dan diri Anda sendiri.

7) Efisiensi

Perbandingan antara keseluruhan sumber daya yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh. Karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor produktivitas dari input dan pengeluaran. Karena perilaku efektif terjadi ketika seseorang dapat menjaga kedisiplinan secara terus-menerus dalam pekerjaannya.³⁹



³⁹ Erlinda Rosnita, Ibid.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang teruji kebenarannya berdasarkan teori yang dikembangkan dari penelitian dan didasari oleh pengalaman. Dalam penelitian kualitatif, masalahnya terlebih dahulu dijelaskan dengan menggunakan data yang tersedia, diikuti dengan analisis tambahan dan kesimpulan. Peneliti merupakan instrumen penelitian utama dalam metode penelitian kualitatif.⁴⁰ Oleh karena itu, sebelum terjun ke lapangan peneliti harus melakukan uji pemahaman terlebih dahulu untuk memastikan kesiapannya melakukan penelitian. Evaluasi diri terhadap pengetahuan seseorang tentang metodologi kualitatif, penguasaan teori, pemahaman terhadap pokok bahasan penelitian, dan kesiapan untuk penelitian lapangan merupakan langkah-langkah dalam mempersiapkan diri untuk melakukan penelitian lapangan.

Pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan pengujian sumber data dari observasi, dokumentasi, dan wawancara secara langsung mengenai Fasilitas Kerja meliputi Kepala Penanggung Jawab Bagian Produksi dan Karyawan.⁴¹ Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang melihat kehidupan nyata pada waktu dan lokasi tertentu sambil mengumpulkan data secara lengkap dan

⁴⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013), 9

⁴¹ Sugiyono, 9

menyeluruh dari berbagai sumber antara lain observasi, wawancara, dokumentasi, dan laporan lainnya. Studi kasus sering kali digunakan untuk mengeksplorasi keadaan, tindakan, pertumbuhan, dan elemen penting yang mempengaruhi dan mendukung keadaan perkembangan tersebut.⁴²

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Nogosari, Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) yang mana merupakan lembaga penelitian dan pengembangan kopi dan kakao nasional yang didirikan berdasarkan keputusan SK Menteri Pertanian.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia karena adanya beberapa pertimbangan atas dasar keunikan dari fasilitas yang disediakan hampir tidak ada permasalahan, namun masih terdapat keterbatasan yang belum diketahui masyarakat luar yaitu beberapa fasilitas yang kurang ergonomis, kecelakaan kerja dan upaya peningkatan produktivitas. Selain itu, Puslitkoka juga merupakan lembaga penelitian kopi dan kakao nasional yang didirikan pada tahun 1911 pada masa penjajahan Belanda.

C. Subjek Penelitian

Pada tahap ini, peneliti akan menentukan beberapa informan, yaitu orang atau organisasi yang dapat memberikan informasi dan data mengenai masalah penelitian.

⁴² Hardani dkk, Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020), 62

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sumber data dengan pertimbangan tertentu.⁴³ Pertimbangan yang dimaksud misalnya seperti seseorang yang dianggap paling memahami mengenai informasi terkait Fasilitas Kerja serta pihak lain yang terkait di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan harapan penelitian yang dilakukan. Maka subjek pada penelitian yang akan dijadikan sampel yaitu Kepala Penanggung Jawab Bagian Produksi dan beberapa Karyawan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Informan memahami dengan baik mengenai upaya peningkatan produktivitas karyawan dan fasilitas yang digunakan sesuai standar ergonomi
2. Informan memiliki informasi yang akurat serta berkaitan dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi kunci dari informasi dan data diantaranya:

1. Kepala Penanggung Jawab Bagian Produksi: Dwi Pudji Astutik, karena beliau merupakan kepala penanggung jawab bagian produksi yang meliputi produksi coklat, kopi, kue kering dan sabun.
2. Karyawan: Solehuddin (senior di pabrik coklat) karena Bapak Solehuddin merupakan karyawan senior yang akan naik jabatan di pabrik coklat yang mana juga salah satu karyawan senior yang memberikan pelatihan kerja serta mengevaluasi. Kemudian beberapa karyawan yang menggunakan secara

⁴³ Sugiyono, 85

langsung fasilitas yang disediakan seperti, Adi Septian Maulana (karyawan produksi coklat), Dwi Ahmad Roby (karyawan produksi kopi), Elok Setyowati (karyawan produksi kue kering), dan Septianto (karyawan produksi sabun).

D. Teknik Pengumpulan Data

Karena pengumpulan informasi adalah tujuan utama penelitian, prosedur pengumpulan data adalah tahapan proses yang paling penting. Tanpa pemahaman tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat menemukan data yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Pengumpulan data untuk penelitian kualitatif terjadi dalam suasana alamiah. Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data meliputi:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan pencatatan fenomena secara sistematis.⁴⁴ Dalam melakukan observasi, peneliti melakukan pengamatan pada tempat yang akan digunakan untuk penelitian yang tujuannya adalah untuk mencari informasi dan mencatat data-data yang menjadi inti permasalahan berkaitan dengan fenomena penelitian.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah metode observasi non partisipan. Hal ini dikarenakan peneliti hanya berperan sebagai pengamat dalam penelitian dan tidak ikut serta dalam seluruh aktivitas subjek penelitian.

Informasi yang diperoleh melalui teknik ini adalah sebagai berikut:

⁴⁴ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Erlangga, 2009), 101.

- a. Mengetahui aktivitas produksi coklat, kopi, kue kering, sabun, dan mesin dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
 - b. Mengetahui kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia pada bagian produksi.
2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan dimana dua orang atau lebih berpartisipasi secara langsung melalui percakapan atau pertanyaan dan memberikan tanggapan secara lisan untuk tujuan tertentu. Dengan kata lain, dialog dua orang terjadi di mana pewawancara mengajukan pertanyaan dan narasumber (yang diwawancarai) merespons. Wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur merupakan beberapa jenis wawancara. Peneliti dalam hal ini melakukan wawancara semi terstruktur. Karena lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur, wawancara jenis ini termasuk dalam wawancara secara mendalam. Pertanyaan semacam ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang lebih jujur. Di sini narasumber menyampaikan gagasan dan pendapatnya. Dalam melakukan wawancara, peneliti harus memperhatikan secara baik apa yang disampaikan dan mencatat informasi yang telah didapatkan dari informan.⁴⁵

Adapun informasi yang akan diperoleh dari metode wawancara ini adalah:

⁴⁵ Sugiyono, 233.

- a. Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
 - b. Bagaimana Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
 - c. Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
3. Dokumentasi

Catatan kejadian atau peristiwa terdahulu disebut dokumentasi. Dokumentasi dapat berbentuk teks, gambar, atau hasil kreatif kolosal seseorang. Catatan tertulis seperti buku harian, sejarah bisnis, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen berbentuk gambar berupa foto.⁴⁶

Informasi yang diinginkan melalui dokumentasi adalah sebagai berikut:

- a. Struktur organisasi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia
- b. Struktur Kepegawaian Tim Manajemen Mutu Produksi
- c. Surat pemeriksaan kesehatan karyawan
- d. Gambar dengan pihak-pihak Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan, analisis data adalah tindakan menelusuri dan mengumpulkan informasi secara sistematis dari catatan lapangan, wawancara, dan bahan-bahan lain agar jelas dan dipahami untuk dikomunikasikan kepada

⁴⁶ Sugiyono, 240.

orang lain. Menurut Miles dan Huberman, tugas analisis data kualitatif harus dilakukan secara interaktif dan terus dilakukan hingga selesai untuk memastikan bahwa data sudah jenuh. Reduksi data, penyajian data, dan inferensi/verifikasi adalah tiga proses analisis data deskriptif.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Membuat ringkasan, memilih informasi yang paling penting, memfokuskan pada hal yang penting, lalu mencari tema dan pola adalah contoh reduksi data. Reduksi data semacam ini memperjelas gambaran dan mempermudah peneliti mengumpulkan dan mencari informasi sesuai dengan kebutuhan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Tahap selanjutnya adalah menampilkan data setelah direduksi. Data dapat disajikan dalam penelitian kualitatif sebagai ringkasan singkat, grafik, korelasi antar kategori, diagram alir, dan lain-lain. Lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan mengatur pekerjaan selanjutnya sesuai dengan saat data ditampilkan.

3. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Menarik atau mengkonfirmasi kesimpulan merupakan langkah ketiga dalam proses analisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman. Membuat kesimpulan dari informasi yang diberikan adalah proses menemukan makna. Dengan membandingkan, mencari pola, tema, dan kemiripan, mengorganisasikan hasil, dan menilai temuan peneliti berupaya memahami data yang direduksi pada langkah ini. Hasil awal yang telah

dilaporkan dapat berubah hingga bukti kuat ditemukan untuk mendukung pengumpulan data di kemudian hari. Namun, ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, kesimpulan yang disajikan pada tahap awal dapat dipercaya asalkan didukung oleh bukti yang valid dan konsisten.⁴⁷

Dalam penelitian ini selain analisis data juga digunakan analisis SWOT, karena penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya peningkatan produktivitas karyawan.

Penggunaan analisis SWOT merupakan salah satu teknik untuk membangun strategi terhadap keadaan perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis SWOT adalah sejenis analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi secara sistematis berbagai faktor yang berkaitan dengan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman sambil membangun analisis strategis organisasi. Analisis SWOT adalah teknik untuk mengembangkan rencana berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.⁴⁸

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam membuat matriks SWOT sebagai berikut:

⁴⁷ Sugiyono, 246.

⁴⁸ Danu Kusbandono, "Analisis SWOT sebagai upaya pengembangan dan penguatan strategi bisnis (Studi Kasus UD. Gudang Budi, Kec. Lamongan)", *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, No. 2, (Juni 2019): 924.

1. Kekuatan (*Strength*) adalah Kemampuan organisasi untuk merespons dan menghindari bahaya. Kemampuan ini diwujudkan melalui sumber daya, kompetensi, dan bakat organisasi.
2. Kelemahan (*Weakness*) merupakan ketidakmampuan suatu organisasi untuk secara efektif mengatasi peluang dan bahaya dengan pengetahuan dan alat yang ada. Kelemahan merupakan kebalikan dari kekuatan menurut definisi sebelumnya.
3. Peluang (*Opportunity*) adalah suatu kondisi di luar organisasi yang dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri.
4. Ancaman (*Treats*) merupakan permasalahan yang potensial karena merupakan kondisi eksternal. Perusahaan dan organisasi lain yang secara konsisten berinovasi dan mengembangkan produknya dapat menjadi sumber risiko.⁴⁹

F. Keabsahan Data

Keakuratan data diuji dengan menggunakan teknik *triangulasi*. Teknik triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sejenis dengan cara memadukan sumber dan data yang ada.⁵⁰ Oleh karena itu, peneliti menerapkan metode keabsahan data dengan menerapkan teknik *triangulasi* terhadap sumber data yang diperoleh dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

⁴⁹ Mashuri dan Nurjannah, Dwi. "Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi pada PT. Bank Riau Kepri Unit Usaha Syariah Pekanbaru), Jurnal Perbankan Syariah, April 2020 Vol. 1 No. 1 hlm. 3

⁵⁰ Sugiyono, 83

Teknik *triangulasi* merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara dan waktu yang berbeda. maka terdapat beberapa triangulasi yaitu :

1. Triangulasi Sumber

Melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber melalui hasil wawancara, arsip, atau dokumen lain untuk menguji kredibilitas suatu data.

2. Triangulasi Teknik

Melakukan pengecekan informasi yang diperoleh dari sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda. Contohnya informasi yang diperoleh dari observasi kemudian dikroscek ulang dengan wawancara untuk menguji kebenaran informasinya sesuai dengan realita di lapangan.

3. Triangulasi Waktu

Teknik uji kebenaran data melibatkan pemeriksaan berbagai data yang telah dikumpulkan peneliti selama penelitian dilakukan dengan jangka waktu yang berbeda. Peneliti melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk penelitian ini pada berbagai waktu, lokasi, dan keadaan. Pengujian akan terus dilakukan hingga diperoleh konfirmasi data jika hasil pengujian tidak konsisten.⁵¹

⁵¹ Wijaya, Hengki. "Analisa Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik, (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffaray, 2019), 123-124.

G. Tahapan Penelitian

Bagian ini menguraikan keseluruhan strategi penelitian yang akan digunakan peneliti. Berikut tahapan penelitian ini:

Lexy J. Moleong memberikan penjelasan menyeluruh mengenai tahapan penelitian, antara lain:

1. Tahap Pra Lapangan
 - a. Membuat strategi penelitian.
 - b. Memilih lokasi untuk penelitian.
 - c. Mengevaluasi keadaan lokasi penelitian.
 - d. Memilih narasumber yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
 - e. Menyiapkan perlengkapan penelitian yang dibutuhkan saat penelitian.
2. Tahap Penelitian Lapangan
 - a. Harus memahami latar belakang permasalahan serta tujuan penelitiannya.
 - b. Mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.
3. Tahap Analisis Data
 - a. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara menyeluruh dan diuraikan kembali dalam bentuk narasi.
 - b. Menyusun informasi atau data yang telah diperoleh.
 - c. Menarik kesimpulan dari data yang sudah dikumpulkan.⁵²

⁵² Mundir, Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, (Jember: STAIN Jember PRESS, 2013), 61.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Gambaran objek penelitian merupakan penjelasan rinci mengenai objek yang digunakan dalam penelitian ini. Gambaran objek penelitian terdiri dari gambaran umum dan sejarah singkat objek penelitian.

1. Profil Lembaga Tempat Penelitian

Nama Lembaga : Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia
(Puslit Koka)

Alamat Lembaga : Desa Nogosari, Kec. Rambipuji, Kab. Jember
Jl. PB. Sudirman 90, Jember 68118

Nomor Telepon : (62331) 757130, 757132 dan (0331) - 757131

Tahun Berdiri : 1911

SK Menteri Pertanian : No. 786/Kpts/Org/9/1981

Website : www.iccri.net

Email : iccri@iccri.net

2. Sejarah Singkat Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia atau yang sering disebut sebagai Puslitkoka merupakan lembaga penelitian dan pengembangan kopi dan kakao nasional. Lembaga ini didirikan pada tanggal 1 Januari 1911 pada masa penjajahan Belanda. Mulanya lembaga ini dikenal dengan nama *Besoekisch Proefstation*. Saat ini, Puslitkoka dikelola oleh PT. RPN dan

memiliki visi untuk menjadi lembaga penelitian internasional yang terkemuka pada tahun 2020.

Puslitkoka juga mempunyai beberapa catatan sukses dalam program pengembangan kopi dan kakao nasional. Hal ini tentunya tidak terlepas dari tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang mampu menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat khususnya petani/petani dan industri. Kunci keberhasilannya tidak terlepas dari hasil sinergitas pemangku kepentingan nasional dan internasional dalam pelaksanaan program pengembangan kopi dan kakao Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, Kementerian Riset dan Teknologi menetapkan Puslitkoka sebagai Pusat Unggulan Iptek Kakao dan Kopi pada tahun 2012 dan 2013 untuk mendukung implementasi Rencana Induk Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI). Sebagai puncak pencapaian tersebut, Puslitkoka menerima Penghargaan Prayogasala dari Menteri Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagai lembaga penelitian dan pengembangan nasional pada tahun 2012. Sejak tanggal 20 Mei 2016, tugas dan kegiatan Puslitkoka diperluas tidak hanya menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi mutakhir, tetapi juga untuk melatih wirausaha baru berbasis produk kopi dan kakao, menciptakan *Coffee and Cocoa Science Technopark (CCSTP)* sebagai proyek strategis.

3. Visi

Pada tahun 2025, tujuan Puslitkoka adalah mewujudkan visinya di tingkat internasional sebagai lembaga penelitian dan pengembangan kopi dan kakao yang mandiri dan unggul.

4. Misi

- a. Mengembangkan teknologi budidaya kopi dan kakao yang mutakhir sesuai dengan kebutuhan pengguna
- b. Mempercepat difusi dan transfer teknologi
- c. Meningkatkan kerjasama penelitian dan pengembangan secara nasional serta internasional di bidang budidaya kopi dan kakao
- d. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan khususnya yang berkaitan dengan kemandirian finansial lembaga
- e. Meningkatkan keahlian untuk layanan pengguna dan kesejahteraan karyawan
- f. Mendorong pengembangan start-up berbasis teknologi di sektor kopi dan kakao.

5. Sumber Daya Manusia (SDM) di Puslitkoka

Puslitkoka mempekerjakan 301 SDM, yang terbagi dalam tiga bidang kerja, yaitu Bagian Penelitian, Bagian Usaha, Bagian Keuangan dan SDM & Umum. Peneliti berjumlah 34 orang, diantaranya 11 orang bergelar doktor, 8 orang magister, dan 15 orang sarjana. Berdasarkan status operasional 11 orang peneliti terkemuka, 12 orang asisten, 1 orang peneliti

junior, 1 orang peneliti senior dan 4 orang peneliti. tidak termasuk kategori dapat dikelompokkan.

Jumlah karyawan pada bidang usaha sebanyak 84 orang, dimana 40 orang pada bagian teknik dan permesinan, 29 orang pada bagian produksi coklat, 10 orang pada bagian produksi kopi, 4 orang pada bagian produksi kue kering, 1 orang pada bagian produksi sabun. Sisanya 183 orang di bagian administrasi/penunjang.⁵³

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan

No	Divisi	jenis	Jumlah Karyawan
1.	Peneliti	11 Doktor 8 Magister 15 Sarjana	34 Karyawan
2.	Usaha/Produksi	40 karyawan Mesin/Bengkel 29 karyawan Coklat 10 karyawan Kopi 4 karyawan Kue Kering 1 karyawan Sabun	84 Karyawan
3.	Administrasi/Penunjang	-	183 Karyawan

⁵³ <https://icri.net/profil-pusat-penelitian-kopi-dan-kakao-indonesia/> diakses pada tanggal 1 Maret 2023 pukul 05.45 wib

6. Sarana dan Prasarana

a. Bidang Penelitian

Memiliki perkebunan percobaan kopi Arabika (KP. Andungsari, ketinggian 100–1200 m dpl), kopi Robusta, dan kakao (KP. Kaliwining dan KP. Sumberasin, ketinggian 45–550 m dpl), dan area perkantoran seluas lebih dari 380 hektar. Laboratorium berjumlah 850 unit dengan luas total 2.365 m².

Meliputi laboratorium pemuliaan tanaman, laboratorium fisika tanah, laboratorium kimia dan biologi tanah, laboratorium kultur jaringan, laboratorium mekanisasi pertanian, laboratorium pengolahan hasil, laboratorium pengawasan mutu, pusat informasi dan pelatihan.⁵⁴

b. Bidang Usaha/Produksi

Dalam bidang usaha/produksi memiliki 5 ruangan produksi, diantaranya bagian produksi mesin atau bengkel, bagian produksi sabun, bagian produksi coklat, bagian produksi kopi dan kue kering. Dalam setiap ruang produksi terdapat fasilitas kursi dan meja untuk karyawan, di setiap ruang produksi tentunya alat dan fasilitas yang disediakan berbeda sesuai dengan kebutuhan produksi.

Dalam ruangan produksi coklat terdapat sandal khusus untuk masuk ruangan produksi, etalase untuk menyimpan jas lab dan penutup kepala, dilengkapi dengan blower, serta terdapat sekitar 20 lebih mesin untuk produksi coklat seperti mesin stiming, roaster, pemisah

⁵⁴ <https://icri.net/profil-pusat-penelitian-kopi-dan-kakao-indonesia/> diakses pada tanggal 1 Maret 2023 pukul 05.45 wib

lendir/getah kakao/*depulper*, sortasi biji kakao, pengahancur bungkil kakao, oven pengering biji kakao, sangrai kakao, pemecah kulit dan pemisah biji kakao sangrai/*desheller*, mesin penghalus/*ballmill*, pemasta coklat, pengempa lemak coklat, penghalus coklat/*refiner*, pengayak bubuk coklat, pencampur bubuk, serta terdapat ruang packing juga.

Dalam ruangan produksi kopi dan kue kering, ruang produksinya di satu ruang yang sama. Terdapat meja dan kursi untuk karyawan, alat dan mesin yang digunakan misalnya seperti di bagian produksi kopi mesin pencuci kopi, pecah kulit buah kopi/*knuezer*, pengering kopi, sortir kopi, roaster/sangrai kopi, penghalus kopi. Sedangkan di bagian kue kering terdapat mesin mixer adonan, pemipih adonan, cetakan, dan oven.

Dalam ruangan bengkel atau ruang produksi mesin, ruang produksinya terbuka dan terdapat alat-alat untuk produksi mesin coklat dan kopi. Alat yang digunakan di ruang ini seperti biasa misalnya alat bor, las, apd, kaca mata las, tang, pemotong besi, kompressor dan lain sebagainya.⁵⁵

c. Bidang Administrasi/Penunjang

Dalam ruang kantor depan memiliki lobby untuk informasi tamu, sofa tunggu untuk tamu, ruangan AC, dilengkapi fasilitas wifi, ruang staff administrasi, perpustakaan, dan kamar mandi.

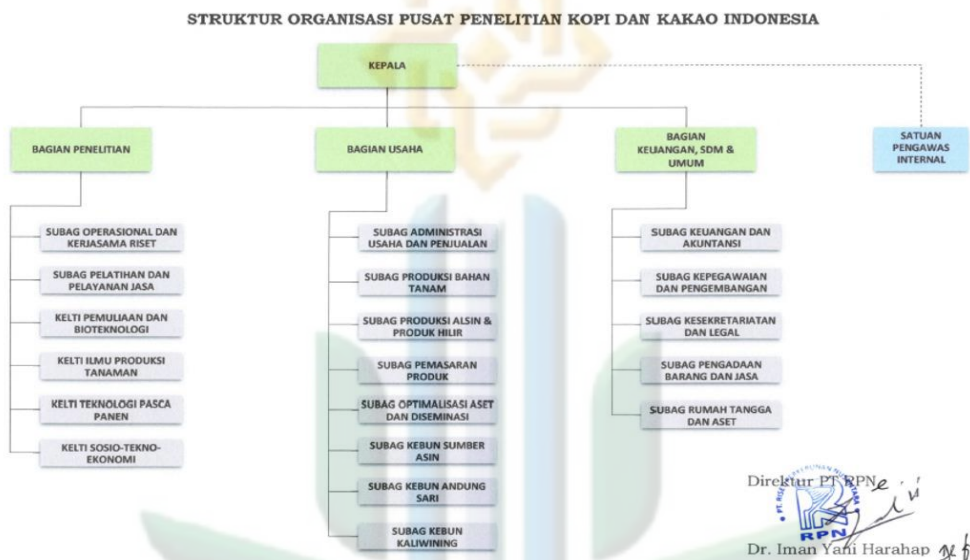
⁵⁵ Observasi dan wawancara, 13 Juni 2023

Perpustakaan Puslitkoka mempunyai 38.706 buku dan jurnal serta 38.983 artikel, dimana 7.622 artikel mengenai kopi, 5.024 artikel tentang kakao, dan lebih dari 15.677 artikel tentang karet, tembakau dan tanaman lainnya.

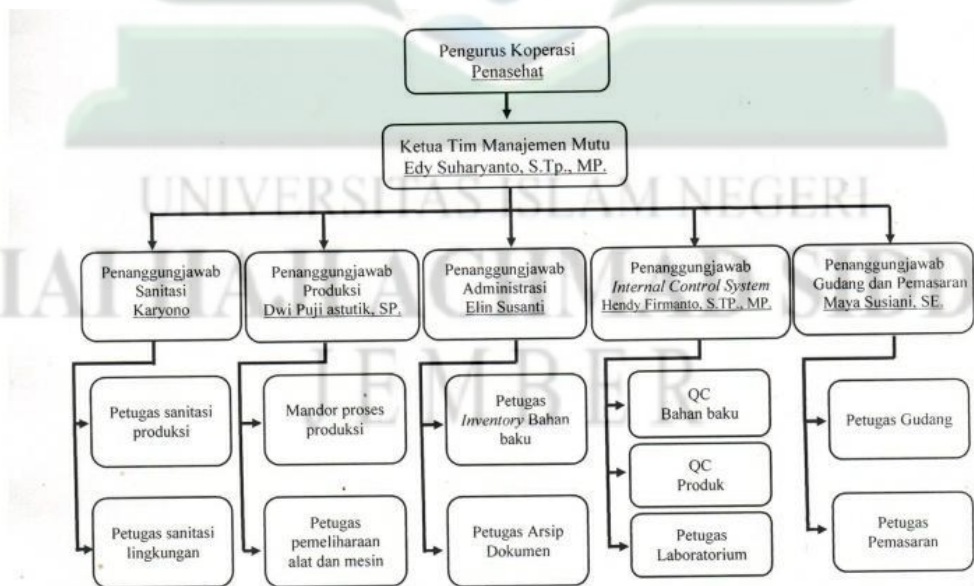
Puslitkoka juga memfasilitasi masjid, kantin, lapangan tenis, akses jalan yang nyaman (tidak rusak dan sempit), di setiap ruangan karyawan terdapat fasilitas elektronik misalnya seperti (komputer, wifi, mesin print) dan AC.

Kapasitas Produksi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Produksi kopi yaitu 16 ton/tahun untuk kopi robusta dan 8 ton/tahun untuk kopi arabika, yang mana nantinya akan diproduksi menjadi bubuk kopi sebanyak 120 pcs/hari.
- 2) Produksi kakao/coklat yaitu 2 ton/bulan dan 24 ton/tahun, yang mana nantinya akan diproduksi menjadi bubuk kakao dengan kapasitas produksi 20 kg/hari dan 25 kg/hari untuk produksi coklat batang. Produksi kakao ini juga nantinya termasuk bahan baku untuk produksi kue kering dan sabun.
- 3) Untuk kue kering 1 harinya bisa memproduksi 24 pcs kemasan kue kering.
- 4) Untuk sabun sendiri 1 harinya bisa memproduksi 50 pcs sabun.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Puslitkoka



Gambar 2.2 Struktur Kepegawaian Tim Manajemen Mutu Produksi

B. Penyajian Data Dan Analisis

Informasi yang dikumpulkan dari temuan penelitian ini terungkap sesuai dengan metodologi dan strategi penelitian yang tepat untuk menguraikan masalah dan menganalisis fakta-fakta penting. Untuk mengumpulkan data

penelitian ini, digunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data dikumpulkan, analisis data interaktif dilakukan.

Analisis data adalah teknik untuk mengumpulkan dan mencari informasi secara terorganisir dari wawancara, catatan langsung, dan sumber lain sampai dapat dimengerti dan hasilnya dapat didistribusikan untuk yang lainnya. Analisis data membutuhkan pengaturan data, membagi bagian, mensintesis, menyusun pola, memilih apa yang paling relevan dan dieksplorasi, dan menghasilkan kesimpulan dari temuan penelitian agar dapat berbagi temuan penelitian dengan orang lain.

Penelitian ini berfokus pada tiga rumusan masalah, yaitu: 1) Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia? 2) Bagaimana Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia? 3) Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?

Analisis dapat dilakukan dengan meneliti hasil wawancara yang telah dilakukan. Berikut penyajian data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan peneliti dengan beberapa informan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

Penelitian ini berfokus pada bagian produksi di Puslitkoka, yang mana terdapat beberapa produksi antara lain produksi coklat, produksi kopi, produksi kue kering, produksi sabun, dan produksi mesin.

1. Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, fasilitas kerja memberikan dampak positif terhadap proses kerja perusahaan apabila fasilitas yang tersedia memadai dan layak. Perlu diketahui bahwa terdapat 2 jenis fasilitas kerja yaitu ada yang mempunyai bentuk fisik dan ada pula yang tidak mempunyai bentuk fisik. Fasilitas kerja yang mempunyai bentuk fisik misalnya seperti sarana dan prasarana. Sedangkan fasilitas kerja yang tidak mempunyai bentuk fisik misalnya seperti longgarnya waktu sholat, pencahayaan ruang yang cukup, sirkulasi udara yang memadai, komisi tambahan, cek kesehatan rutin secara gratis, dan kenaikan jabatan.

a. Bagian Produksi Coklat

Ruang produksi yang digunakan cukup luas sehingga akses untuk karyawan berpindah tempat dan melakukan peregangan cukup memadai. Fasilitas kerja yang disediakan di ruangan produksi coklat yaitu kursi, meja, rak untuk sandal khusus masuk ruang produksi, etalase untuk menyimpan jas lab dan penutup kepala, AC, kamar mandi. Kemudian untuk alat yang digunakan karyawan saat proses produksi berlangsung yaitu mesin stiming, roaster, pemisah lendir/getah kakao/*depulper*, sortasi biji kakao, pengahancur bungkil kakao, oven pengering biji kakao, sangrai kakao, pemecah kulit dan

pemisah biji kakao sangrai/*desheller*, mesin penghalus/*ballmill*, pemasta coklat, pengempa lemak coklat, penghalus coklat/*refiner*, pengayak bubuk coklat, pencampur bubuk.⁵⁶

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Solehuddin selaku senior yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelatihan pada karyawan baru, mengawasi serta mengevaluasi hasil kerja karyawan. Peneliti memberikan pertanyaan “Apakah alat kerja yang disediakan sudah lengkap dan layak digunakan”. Beliau mengatakan:

“Iya mbak, semua fasilitas dan mesin disini sudah termasuk lengkap dan layak digunakan. Tetapi masih ada yang kurang memadai, AC nya rusak dan mesin Blower ukurannya kurang besar. Dalam ruang produksi jika terdapat mesin yang rusak atau kurang layak biasanya langsung diperbaiki oleh karyawan bagian bengkel/mesin agar tidak terjadi hambatan saat proses produksi berlangsung.”⁵⁷

Dari penjelasan Bapak Solehuddin tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja di bagian produksi coklat sudah termasuk lengkap dan layak digunakan kecuali AC dan mesin Blower. Mengenai fasilitas yang kurang memadai juga disampaikan oleh Mas Adi Septian Maulana selaku karyawan di bagian produksi coklat pada saat wawancara:

“Kalau sebenarnya di ruangan ini sudah ada blowernya, cuma ukuran blowernya menurut saya kurang besar. Karena di ruangan ini kalau sudah proses roasting itu kan panas sehingga membutuhkan angin/udara yang ekstra. Terkadang saya juga

⁵⁶ Observasi dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Pabrik Coklat.

⁵⁷ Wawancara dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Kantor.

harus membuka pintu agar ada udara masuk karena terlalu panas”⁵⁸

Dari penjelasan tersebut kemudian peneliti bertanya kembali mengenai dampak dari suhu ruang yang meningkat pada saat proses produksi berlangsung. Mas Adi menjelaskan bahwa:

“Suhu ruang yang meningkat tidak sampai membuat karyawan sesak napas akan tetapi membuat badan berkeringat berlebih dan itu dapat mengganggu kinerja karyawan”⁵⁹

Berdasarkan cerita Mas Adi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi fasilitas yang kurang memadai dapat mengganggu efisiensi kerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang optimal. Hal tersebut dapat menjadi masalah serius jika tidak segera diperbaiki, karena dapat mengakibatkan menurunnya fokus karyawan dan suasana kurang nyaman bagi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu perlunya desain fasilitas kerja yang sesuai dengan standar prinsip ergonomi agar fasilitas yang disediakan memiliki manfaat, karyawan merasa nyaman dan merasa aman saat bekerja.

Mengenai keselamatan kerja peneliti juga bertanya kepada Bapak Solehuddin “Apakah fasilitas yang disediakan menjamin keselamatan kerja”. Beliau mengungkapkan bahwa:

“Jika ditanya menjamin pasti belum menjamin mbak, akan tetapi disini sangat jarang terjadi kecelakaan kerja. Dulu pernah terjadi tetapi hanya kecelakaan kerja ringan seperti luka bakar sedikit di jari, tapi kayak gitu karena kesalahan sendiri yang kurang fokus saat bekerja. Disini dari awal karyawan baru diberikan buku panduan pengoperasian mesin,

⁵⁸ Wawancara dengan Mas Adi Septian Maulana 13 Juni 2023 di Pabrik Coklat.

⁵⁹ Wawancara dengan Mas Adi Septian Maulana 13 Juni 2023 di Pabrik Coklat.

diberikan pelatihan dengan diawasi secara langsung oleh senior, dan dievaluasi hingga karyawan dapat memegang kendali mesin sendiri. Kemudian pada setiap mesin sudah terdapat petunjuk penggunaan sesuai dengan SOP, jadi insyaallah disini sudah termasuk aman”⁶⁰

Kemudian untuk penataan mesin produksi sudah sesuai dengan urutan penggunaan sehingga dapat memudahkan karyawan pada saat proses produksi berlangsung, adapun urutan mesinnya sebagai berikut:

“Mesin pemecah kulit dan pemisah biji kakao sangrai (*desheller*), sortasi biji kakao, stiming, roaster, penghancur bungkil kakao, oven pengering biji kakao, mesin penghalus/*ballmill*, pemasta coklat, pengempa lemak coklat, pengahalus coklat/refiner, pengayak bubuk coklat, pencampur bubuk”⁶¹

Kemudian untuk fasilitas yang tidak memiliki bentuk fisik di bagian produksi coklat yaitu longgarnya waktu sholat, pencahayaan ruang yang cukup, cek kesehatan rutin gratis dan kenaikan jabatan.

Karyawan puslitkoka tidak memiliki layanan BPJS akan tetapi Puslitkoka memfasilitasi semua karyawan dengan diadakannya cek kesehatan gratis setiap satu bulan sekali. Hal tersebut ditegaskan oleh Ibu Dwi Pudji Astutik selaku Penanggung Jawab bagian produksi, beliau mengungkapkan bahwa:

“Jadi ya mbak semua karyawan disini tidak memiliki layanan BPJS akan tetapi setiap satu bulan sekali diadakan cek kesehatan gratis untuk semua karyawan. Hal ini dilakukan untuk meringankan beban karyawan jika setiap karyawan diharuskan memiliki BPJS maka setiap bulannya akan membayar sebesar Rp. 100.000 – 150.000 maka hal itu akan

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Kantor.

⁶¹ Observasi dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Pabrik Coklat.

memberatkan karyawan. Kemudian jika terjadi kecelakaan kerja perusahaan akan membiayai biaya pengobatan rumah sakit karyawan”⁶²

Puslitkoka juga memberikan kelonggaran bagi waktu sholat, hal ini juga disampaikan oleh Ibu Dwi Pudji Astutik sebagai berikut:

“Disini waktu sholatnya longgar mbak tidak seperti di pabrik-pabrik besar lain, untuk sholat aja sulit karena tidak ada jam istirahat untuk sholat dhuhur dan ashar. Kalau disini sholat dhuhur ada bel dan sholat ashar juga ada bel alarm jadi mungkin bisa juga menjadi keunggulan serta pembeda dengan karyawan pabrik lain. Walaupun nanti juga ada lembur pasti diberi waktu untuk sholat magrib dan sholat isya’ karena nanti juga dipertanggungjawabkan oleh pimpinan jika tidak diberi waktu sholat. Jam kerjanya disini dari jam 07.00-16.00 istirahat satu kali untuk ISOMA (istirahat, sholat, makan) selama 45 menit di waktu dhuhur dan 30 menit untuk sholat ashar”⁶³

Kemudian juga ada fasilitas seperti kenaikan jabatan untuk karyawan yang memiliki citra baik selama bekerja. Hal ini disampaikan oleh Bapak Solehuddin pada saat wawancara:

“Iya disini juga ada semacam *reward* karena kita kan ada level ada level biasa, level menengah dan atas. Biasanya nanti akan dinaikkan level aja atau biasanya disebut naik jabatan, misal dari karyawan bisa ke pegawai”⁶⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipastikan bahwa fasilitas kerja yang disediakan di bagian produksi coklat sudah memadai jika dilihat dari kelengkapan fasilitasnya meskipun masih terdapat kekurangan dan juga sudah termasuk ergonomis jika dilihat dari segi prinsip ergonomi yaitu fasilitas yang disediakan memiliki kegunaan, keamanan, kenyamanan, keluwesan, dan kekuatan.

⁶² Wawancara dengan Ibu Dwi Pudji Astutik 13 Juni 2023 di Kantor.

⁶³ Wawancara dengan Ibu Dwi Pudji Astutik 13 Juni 2023 di Kantor.

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Kantor.

b. Bagian Produksi Kopi

Ruang produksi yang digunakan cukup luas sehingga akses untuk karyawan berpindah tempat dan melakukan peregangannya cukup memadai. Fasilitas kerja yang disediakan di ruangan produksi coklat yaitu kursi, meja, rak untuk sandal khusus masuk ruang produksi, etalase untuk menyimpan jas lab dan penutup kepala, AC, kamar mandi. Kemudian untuk alat yang digunakan karyawan saat proses produksi berlangsung yaitu mesin pencuci kopi, mesin pecah kulit buah kopi (knuezer), mesin pengering kopi, mesin sortir kopi, mesin roaster (sangrai kopi), mesin penghalus kopi.⁶⁵

Peneliti melakukan wawancara dengan Mas Dwi Ahmad Roby selaku salah satu karyawan di bagian produksi kopi. Peneliti memberikan pertanyaan “Apakah alat kerja yang disediakan sudah lengkap dan layak digunakan?”. Mas Roby mengungkapkan bahwa:

“Menurut saya untuk fasilitas disini masih ada beberapa kekurangan mbak, misalnya seperti kurangnya jumlah box tempat penyimpanan dan temperatur suhu juga kurang memadai karena fasilitas AC yang rusak mengakibatkan ruangan menjadi lebih panas itu cukup mengganggu”⁶⁶

Mengenai keselamatan kerja peneliti juga bertanya kepada Mas Roby “Apakah disini pernah terjadi kecelakaan kerja?”. Mas Roby mengungkapkan bahwa:

“Selama saya bekerja disini sepertinya belum pernah terjadi kecelakaan kerja mbak”⁶⁷

⁶⁵ Observasi dengan Mas Dwi Ahmad Roby 03 Juli 2023 di Pabrik Kopi.

⁶⁶ Wawancara dengan Mas Dwi Ahmad Roby 03 Juli 2023 di Pabrik Kopi.

⁶⁷ Wawancara dengan Mas Dwi Ahmad Roby 03 Juli 2023 di Pabrik Kopi.

Kemudian untuk penataan mesin produksi sudah sesuai dengan urutan penggunaan sehingga dapat memudahkan karyawan pada saat proses produksi berlangsung, adapun urutan mesinnya sebagai berikut:

“Mesin pencuci kopi, mesin pecah kulit buah kopi (*knuezer*), mesin pengering kopi, mesin sortir kopi, mesing roaster (sangrai kopi), mesin penghalus kopi”⁶⁸

Kemudian untuk fasilitas yang tidak memiliki bentuk fisik di bagian produksi kopi yaitu longgarnya waktu sholat, pencahayaan ruang yang cukup, cek kesehatan rutin gratis dan diberi komisi tambahan. Hal ini juga disampaikan oleh Mas Roby sebagai berikut:

“Iya si disini juga ada seperti komisi tambahan tapi yang dapat tidak semua karyawan hanya karyawan yang terpilih oleh para mandor yang menilai”⁶⁹,

c. Bagian Produksi Kue Kering

Ruang produksi yang digunakan cukup luas sehingga akses untuk karyawan berpindah tempat dan melakukan peregangannya cukup memadai. Fasilitas kerja yang disediakan di ruangan produksi coklat yaitu kursi, meja, rak untuk sandal khusus masuk ruang produksi, etalase untuk menyimpan jas lab dan penutup kepala, AC, kamar mandi. Kemudian untuk alat yang digunakan karyawan saat proses

⁶⁸ Observasi dengan Mas Dwi Ahmad Roby 03 Juli 2023 di Pabrik Kopi.

⁶⁹ Wawancara dengan Mas Dwi Ahmad Roby 03 Juli 2023 di Pabrik Kopi.

produksi berlangsung yaitu mesin mixer adonan muatan 20kg, mesin pemipih adonan, cetakan kue, dan mesin oven.⁷⁰

Peneliti melakukan wawancara dengan Mbak Elok selaku salah satu karyawan di bagian produksi kue kering. Peneliti memberikan pertanyaan “Apakah alat kerja yang disediakan sudah lengkap dan layak digunakan?”. Mbak Elok mengungkapkan bahwa:

“Fasilitas disini semuanya lengkap dan layak digunakan, Cuma untuk AC itu rusak jadi suhu ruangan jadi lebih panas”

Mengenai keselamatan kerja peneliti juga bertanya kepada Mbak Elok “Apakah disini pernah terjadi kecelakaan kerja?”. Mbak Elok mengungkapkan bahwa:

“Kalau kecelakaan kerja sepertinya belum pernah terjadi, tapi kalau luka ringan karena tidak sengaja megang oven itu pernah karena biasanya kurang fokus”⁷¹

Kemudian untuk penataan mesin produksi sudah sesuai dengan urutan penggunaan sehingga dapat memudahkan karyawan pada saat proses produksi berlangsung, adapun urutan mesinnya sebagai berikut:

“Terdapat 2 mesin mixer adonan dengan muatan 20kg, meja berukuran besar untuk proses pembuatan kue, mesin pemipih adonan kue, cetakan kue, dan 2 mesin oven berukuran besar”⁷²

⁷⁰ Observasi dengan Mbak Elok Setyowati 13 Juni 2023 di Ruang Produksi Kue Kering.

⁷¹ Wawancara dengan Mbak Elok Setyowati 13 Juni 2023 di Ruang Produksi Kue Kering.

⁷² Observasi dengan Mbak Elok Setyowati 13 Juni 2023 di Ruang Produksi Kue Kering.

d. Bagian Produksi Sabun

Ruang produksi yang digunakan cukup luas sehingga akses untuk karyawan berpindah tempat dan melakukan peregangkan cukup memadai. Fasilitas kerja yang disediakan di ruangan produksi coklat yaitu kursi, meja, rak untuk sandal khusus masuk ruang produksi, etalase untuk menyimpan jas lab dan penutup kepala, AC, kamar mandi. Kemudian untuk alat yang digunakan karyawan saat proses produksi berlangsung yaitu mesin pencacah sabun, mesin pencampur sabun, dan mesin pemasak sabun. Kondisi ruangan produksi sabun rapi dan bersih.⁷³

Peneliti melakukan wawancara dengan Mas Septianto selaku satu-satunya karyawan di bagian produksi sabun. Peneliti memberikan pertanyaan “Apakah alat kerja yang disediakan sudah lengkap dan layak digunakan”. Mas Septianto mengungkapkan bahwa:

“Alhamdulillah fasilitas dan alat-alat yang disediakan sudah lengkap disini, mesin yang digunakan kondisinya juga layak”⁷⁴

Mengenai keselamatan kerja peneliti juga bertanya kepada Mas Septianto “Apakah disini pernah terjadi kecelakaan kerja”. Mas Septianto mengungkapkan bahwa:

“Kalau kecelakaan kerja itu masih termasuk dalam kategori ringan seperti terkena cutter, oh iya mbak saya dulu juga pernah jari saya ini masuk ke mesin pencacah sabun luka sampai harus dijahit. Waktu itu si saya diajak ngobrol sama anak magang jadinya gak sengaja jarinya masuk, jadi kalau

⁷³ Observasi dengan Mas Septianto 03 Juli 2023 di Ruang Produksi Sabun.

⁷⁴ Wawancara dengan Mas Septianto 03 Juli 2023 di Ruang Produksi Sabun.

pas produksi berlangsung harus benar-benar fokus pada pekerjaan agar tidak mengakibatkan kecelakaan saat bekerja”⁷⁵

Kemudian untuk penataan mesin produksi sudah sesuai dengan urutan penggunaan sehingga dapat memudahkan karyawan pada saat proses produksi berlangsung, adapun urutan mesinnya sebagai berikut:

“Mesin pencacah sabun, mesin pencampur sabun, dan mesin pemasak sabun”⁷⁶

e. Bagian Produksi Mesin

Dalam ruangan bengkel atau ruang produksi mesin, ruang produksinya terbuka. Alat yang digunakan untuk membuat mesin diantaranya gerinda (alat pemotong besi), mesin bor, las listrik, mesin penekuk plat besi, mesin rol (untuk membentuk plat besi menjadi lingkaran dan setengah lingkaran), mesin bubut, mesin kompressor (untuk mengecat mesin), dan kaca mata las. Mesin yang diproduksi di Puslitkoka antara lain mesin untuk produksi coklat dan kopi.⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, dapat dipastikan bahwa dari setiap ruangan produksi fasilitas yang disediakan sudah lengkap dan layak digunakan. Ruang produksi coklat, kopi dan kue kering memiliki keluhan yang sama yaitu mengenai kurangnya memadai fasilitas AC yang mana sangat berpengaruh terhadap tubuh karyawan. Kemudian untuk ruang

⁷⁵ Wawancara dengan Mas Septianto 03 Juli 2023 di Ruang Produksi Sabun.

⁷⁶ Observasi dengan Mas Septianto 03 Juli 2023 di Ruang Produksi Sabun.

⁷⁷ Observasi 03 Juli 2023 di Ruang Bengkel/Produksi Mesin.

produksi sabun dan mesin tidak ada keluhan mengenai fasilitas yang disediakan. Mengenai kecelakaan kerja di bagian produksi dari tahun 2013 hingga sekarang bisa dikatakan sangat minim atau jarang. Kecelakaan kerja yang terjadi bisa dikatakan kategori kecelakaan kerja ringan misalnya luka bakar ringan, terkena cutter dan jari masuk ke mesin pencacah sabun. Akan tetapi kecelakaan tersebut terjadi karena lalai dan kurang fokus karyawan itu sendiri pada saat proses produksi berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat diketahui prinsip ergonomi sebagai berikut:

- 1) Kegunaan/memiliki manfaat

Semua fasilitas kerja yang disediakan di Puslitkoka terutama pada bagian produksi memiliki kegunaan dan manfaat untuk mendukung kegiatan produksi.

- 2) Keamanan

Fasilitas kerja seperti mesin produksi yang digunakan oleh karyawan bisa dikatakan aman. Karena setiap karyawan baru di Puslitkoka diberikan buku pedoman pengoperasian mesin, pelatihan yang diawasi serta dievaluasi secara langsung oleh senior, dan setiap mesin terdapat petunjuk penggunaan sesuai SOP.

3) Kenyamanan

Contohnya yaitu ruang produksi luas sehingga karyawan leluasa bergerak dan melakukan peregangan otot, pencahayaan ruangan yang bagus, fasilitas yang disediakan mudah untuk digunakan, dan lingkungan produksi sejuk karena berada di area yang banyak pepohonan. Tetapi masih terdapat beberapa fasilitas yang dapat menjadi kurang nyaman bagi karyawan misalnya seperti AC rusak, mesin blower kurang besar, dan box penyimpanan jumlahnya kurang memadai.

4) Keluwesan/sikap

Contohnya yaitu karyawan senior di bagian produksi yang terampil dan profesional serta mampu mengoperasikan semua mesin produksi.

5) Kekuatan/handal

Contohnya yaitu mesin produksi dengan muatan 100kg dengan ukuran sangat besar dibutuhkan 2 karyawan pada saat produksi dan setiap mesin yang digunakan saat produksi kualitasnya dijamin bagus serta terawat dikarenakan jika terdapat eror atau kerusakan pada mesin akan segera diperbaiki oleh karyawan bagian bengkel/mesin.

2. Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Produktivitas atau perilaku produktif adalah tindakan membayangkan ide-ide baru dan kreatif dari seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk memberikan kontribusi secara nyata. Perilaku produktif karyawan menandakan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai tenggat waktu serta dapat menerapkan inisiatifnya saat bekerja, sehingga kualitas kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Produktivitas dapat dikatakan juga sebagai suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil kerja sesuai ukuran yang produktif.

Semua karyawan baru di Puslitkoka diberikan pelatihan pengoperasian mesin dengan diawasi secara langsung oleh senior sampai karyawan bisa mengoperasikan sendiri mesin produksi. Hal ini ditegaskan saat wawancara ketika peneliti bertanya mengenai apakah seluruh karyawan memiliki keterampilan dan profesionalisme saat bekerja. Bpk. Solehuddin selaku senior di bagian produksi, beliau mengungkapkan bahwa:

“Semua karyawan disini pastinya memiliki keterampilan dan profesionalisme. Karena, setiap karyawan baru dibekali dengan buku panduan pengoperasian mesin dan pelatihan secara langsung oleh para senior hingga mereka dapat mengoperasikan mesin secara mandiri dengan benar sesuai dengan SOP. Beliau juga mengungkapkan bahwa bisa dikatakan terampil dan profesionalisme karena tidak semua karyawan dapat mengoperasikan mesin, karena setiap orang mendapatkan bagian mesin sendiri kecuali para senior yang bagian mengawasi dan mengarahkan sudah dapat mengoperasikan macam-macam mesin produksi.”⁷⁸

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Kantor.

Peneliti juga bertanya mengenai peningkatan hasil kerja karyawan setiap bulannya.

“Sudah ada peningkatan yang signifikan ketika sudah dievaluasi, karena adanya pelatihan yang diberikan sehingga untuk kapasitas produksi karyawan sudah bisa mencapai dan terampil sesuai dengan arahan”⁷⁹

Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa Puslitkoka sangat mendukung dan memfasilitasi karyawan baru dengan diberikan pelatihan, diawasi secara langsung, dan dievaluasi. Sehingga setiap karyawannya memiliki keterampilan dan profesionalisme saat bekerja. Dengan adanya pelatihan kerja tersebut karyawan mengalami peningkatan produktivitas kerja yang signifikan, sehingga karyawan sudah bisa dikatakan terampil dan profesionalisme.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Dalam kegiatan upaya peningkatan produktivitas karyawan disuatu organisasi tentunya ada faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatannya, sama halnya dengan yang ada di bagian produksi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

Mengenai faktor pendukung produktivitas kerja karyawan yaitu seperti longgarnya waktu sholat, pelatihan kerja, dan fasilitas *reward*. Menurut Ibu Dwi Pudji Astutik selaku Penanggung Jawab di bagian produksi, beliau mengungkapkan bahwa:

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Kantor.

“Disini waktu sholatnya longgar mbak tidak seperti di pabrik-pabrik besar lain, untuk sholat aja sulit karena tidak ada jam istirahat untuk sholat dhuhur dan ashar. Kalau disini sholat dhuhur ada bel dan sholat ashar juga ada bel alarm jadi mungkin bisa juga menjadi keunggulan serta pembeda dengan karyawan pabrik lain. Walaupun nanti juga ada lembur pasti diberi waktu untuk sholat magrib dan sholat isya’ karena nanti juga dipertanggungjawabkan oleh pimpinan jika tidak diberi waktu sholat. Jam kerjanya disini dari jam 07.00-16.00 istirahat satu kali untuk ISOMA (istirahat, sholat, makan) selama 45 menit di waktu dhuhur dan 30 menit untuk sholat ashar”⁸⁰

Kemudian Bapak Solehuddin selaku senior di bagian produksi juga memberikan penjelasan mengenai faktor pendukung upaya peningkatan produktivitas karyawan, beliau mengungkapkan bahwa:

“Semua karyawan disini pastinya memiliki keterampilan dan profesionalisme. Karena, setiap karyawan baru dibekali dengan buku panduan pengoperasian mesin dan pelatihan secara langsung oleh para senior hingga mereka dapat mengoperasikan mesin secara mandiri dengan benar sesuai dengan SOP. Beliau juga mengungkapkan bahwa bisa dikatakan terampil dan profesionalisme karena tidak semua karyawan dapat mengoperasikan mesin, karena setiap orang mendapatkan bagian mesin sendiri kecuali para senior yang bagian mengawasi dan mengarahkan sudah dapat mengoperasikan macam-macam mesin produksi”⁸¹

Mengenai faktor pendukung upaya peningkatan produktivitas karyawan kelengkapan fasilitas penunjang juga termasuk dalam faktor pendukung dan adanya fasilitas *reward* bagi karyawan misalnya seperti komisi tambahan dan kenaikan jabatan.

Kemudian mengenai faktor penghambat produktivitas karyawan yaitu mengenai fasilitas yang kurang memadai juga disampaikan oleh Mas

⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Dwi Pudji Astutik 13 Juni 2023 di Kantor.

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Solehuddin 13 Juni 2023 di Kantor.

Adi Septian Maulana selaku karyawan di bagian produksi coklat pada saat wawancara:

“Kalau sebenarnya di ruangan ini sudah ada blowernya, cuma ukuran blowernya menurut saya kurang besar. Karena di ruangan ini kalau sudah proses roasting itu kan panas sehingga membutuhkan angin/udara yang ekstra. Terkadang saya juga harus membuka pintu agar ada udara masuk karena terlalu panas”

Dari penjelasan tersebut kemudian peneliti bertanya kembali mengenai dampak dari suhu ruang yang meningkat pada saat proses produksi berlangsung. Mas Adi menjelaskan bahwa:

“Suhu ruang yang meningkat tidak sampai membuat karyawan sesak napas akan tetapi membuat badan berkeringat berlebih dan itu dapat mengganggu kinerja karyawan”⁸²

Kemudian untuk hambatan lainnya mengenai temperatur suhu dikarenakan fasilitas yang kurang memadai, seperti yang diungkapkan Mas Roby sebagai berikut:

“Menurut saya untuk fasilitas disini masih ada beberapa kekurangan mbak, misalnya seperti kurangnya jumlah box tempat penyimpanan dan temperatur suhu juga kurang memadai karena fasilitas AC yang rusak mengakibatkan ruangan menjadi lebih panas itu cukup mengganggu”⁸³

Berdasarkan cerita Mas Adi dan Mas Roby tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi fasilitas yang kurang memadai dapat mengganggu efisiensi kerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang optimal. Hal tersebut dapat menjadi masalah serius jika tidak segera diperbaiki, karena dapat mengakibatkan menurunnya fokus karyawan dan suasana kurang nyaman bagi karyawan saat bekerja. Oleh karena itu

⁸² Wawancara dengan Mas Adi Septian Maulana 13 Juni 2023 di Pabrik Coklat.

⁸³ Wawancara dengan Mas Dwi Ahmad Roby 03 Juli 2023 di Pabrik Kopi.

perlunya desain fasilitas kerja yang sesuai dengan standar prinsip ergonomi agar fasilitas yang disediakan memiliki manfaat, karyawan merasa nyaman dan merasa aman saat bekerja.

Selain hambatan yang diakibatkan oleh fasilitas, terdapat juga hambatan lain seperti yang diungkapkan oleh Ibu Dwi Pudji Astutik selaku penanggung jawab bagian produksi.

“Hambatan terjadi biasanya ketika stok habis tetapi bahan tidak cepat datang, dikarenakan pada bagian keuangan tidak cepat ditransfer sehingga bahan yang dibutuhkan tidak cepat dikirim”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung di bagian produksi Puslitkoka adalah waktu sholat, pelatihan kerja, *reward*, dan fasilitas penunjang yang lengkap serta layak digunakan. Kemudian untuk faktor penghambat produktivitas karyawan yaitu masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti AC rusak, ukuran mesin blower yang kurang besar, box tempat penyimpanan produk jumlahnya kurang memadai dan hambatan bahan produksi yang tidak cepat dikirim.

Analisis SWOT berikut dapat ditentukan berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi:

Kekuatan:

- a. Bahan baku lokal
- b. Rasa disukai konsumen
- c. Alami, tanpa tambahan pengawet
- d. Berlokasi di tempat wisata

- e. Pasar terbatas, tidak bersaing dengan produk komersial
- f. Diterima konsumen kelas ekonomi menengah
- g. Sistem produksi mudah diaplikasikan

Kelemahan:

- a. Kapasitas mesin kecil dan tidak otomatis
- b. Ruang produksi AC terbatas
- c. Bahan baku biji kakao fermentasi terbatas
- d. Harga tidak sesuai dengan konsumen menengah ke bawah
- e. Diproduksi mandiri, tidak berjangkauan
- f. Membutuhkan SDM tinggi
- g. Proses produksi memerlukan waktu lama

Peluang:

- a. Banyak petani menanam kakao disekitar Jember
- b. Petani biji kakao mulai menerapkan fermentasi biji kakao
- c. Cocopark menjadi bagian dari Destinasi Wisata Jember yang berpotensi menarik lebih banyak pengunjung
- d. Konsumen dengan tingkat pendidikan menengah semakin banyak
- e. Produk diterima oleh konsumen local dan mancanegara
- f. Pemasaran secara offline dan online
- g. Tenaga kerja banyak tersedia disekitar pabrik

Ancaman:

- a. Kualitas biji kakao tidak konsisten
- b. Muncul pajak

- c. Kejenuhan pengunjung tempat wisata
- d. Tidak bisa memenuhi permintaan dalam jumlah besar
- e. Tanaman kakao milik PTPN banyak ditebang dan diganti tanaman tebu
- f. Laba tidak dapat ditingkatkan karena biaya produksi tinggi
- g. Minim variasi untuk produk kakao bubuk

Tabel 1.3
Matriks IFAS

No	<i>Strength (Kekuatan)</i>	Rating	Bobot	Skor
1.	Diterima konsumen kelas ekonomi menengah	3	0,1	0,3
2.	Sistem produksi mudah diaplikasikan	3	0,1	0,3
3.	Rasa disukai konsumen	5	0,16	0,8
4.	Berlokasi di tempat wisata	5	0,16	0,8
5.	Bahan baku lokal	5	0,16	0,8
6.	Alami, tanpa tambahan pengawet	5	0,16	0,8
7.	Pasar terbatas, tidak bersaing dengan produk komersial	5	0,16	0,8
Total			1,0	4,6

No	<i>Weakness (Kelemahan)</i>	Rating	Bobot	Skor
1.	Diproduksi mandiri, tidak berjangkauan	-1	0,1	-0,1
2.	Membutuhkan SDM tinggi	-1	0,1	-0,1
3.	Harga tidak sesuai untuk konsumen menengah ke bawah	-1	0,1	-0,1
4.	Bahan baku biji kakao fermentasi terbatas	-2	0,15	-0,3
5.	Ruang produksi AC terbatas	-2	0,15	-0,3
6.	Proses produksi memerlukan waktu lama	-4	0,2	-0,8

7.	Kapasitas mesin kecil dan tidak otomatis	-4	0,2	-0,8
Total			1,0	-2,5

Tabel 1.4
Matriks EFAS

No	<i>Opportunities (Peluang)</i>	Rating	Bobot	Skor
1.	Produk diterima oleh konsumen lokal dan mancanegara	3	0,1	0,3
2.	Konsumen dengan tingkat pendidikan menengah semakin banyak	4	0,13	0,52
3.	Pemasaran secara offline dan online	4	0,13	0,52
4.	Tenaga kerja banyak tersedia disekitar pabrik	5	0,16	0,8
5.	Petani biji kakao mulai menerapkan fermentasi biji kakao	5	0,16	0,8
6.	Banyak petani menanam kakao disekitar Jember	5	0,16	0,8
7.	Cocopark menjadi bagian dari Destinasi Wisata Jember yang berpotensi menarik lebih banyak pengunjung	5	0,16	0,8
Total			1,0	4,54
No	<i>Threats (Ancaman)</i>	Rating	Bobot	Skor
1.	Kejenuhan pengunjung tempat wisata	-2	0,1	-0,2
2.	Minim variasi untuk produk kakao bubuk	-2	0,1	-0,2
3.	Muncul pajak	-3	0,13	-0,39
4.	Tidak bisa memenuhi permintaan dalam jumlah besar	-3	0,13	-0,39
5.	Kualitas biji kakao tidak konsisten	-4	0,18	-0,72
6.	Laba tidak dapat ditingkatkan karena biaya produksi tinggi	-4	0,18	-0,72
7.	Tanaman kakao milik PTPN banyak ditebang dan diganti tanaman tebu	-4	0,18	-0,72
Total			1,0	-3,34

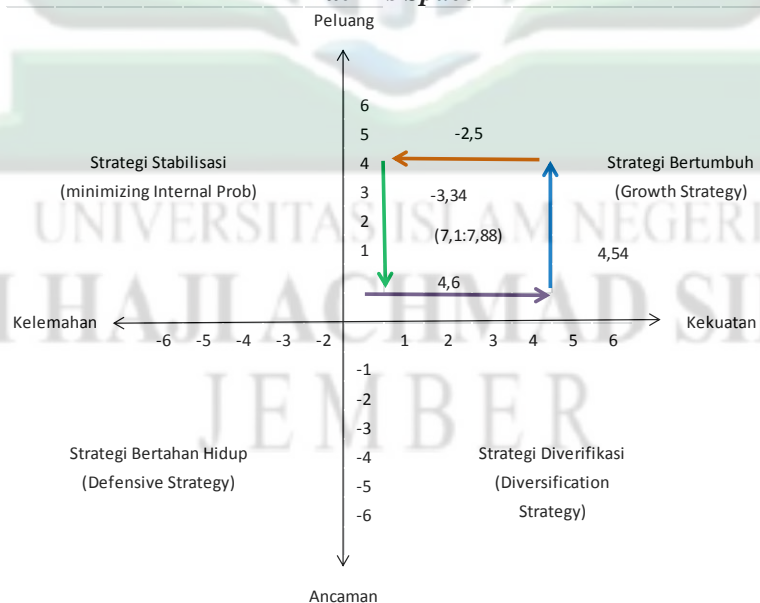
Hasil perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut berdasarkan hasil analisis SWOT di atas:

$$\text{Kekuatan} - \text{Kelemahan} = 4,6 - (-2,5) = 7,1$$

$$\text{Peluang} - \text{Ancaman} = 4,54 - (-3,34) = 7,88$$

Berdasarkan hasil *scanning* pada tabel IFAS dan EFAS diatas, maka dapat digambarkan matriks SWOT (Matriks *Space*) untuk mengetahui bagaimana kondisi strategi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka). Berikut matriks SWOT dari tabel IFAS dan EFAS

Tabel 1.5
Matriks *Space*



Sumbu X dan Y dibuat berdasarkan hasil analisis SWOT. Diagram kartesius di atas menunjukkan bahwa kuadran I merupakan situasi yang sangat menguntungkan bagi Puslitkoka karena mempunyai peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada dengan menggunakan strategi Strength Opportunities untuk mengembangkan dan

<p>Tabel 1.6 Scanning Matriks SWOT</p>	
<p>INTERNAL</p>	<p>STRENGTHS (S)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bahan baku lokal b. Rasa disukai konsumen c. Alami, tanpa tambahan pengawet d. Berlokasi di tempat wisata e. Pasar terbatas, tidak bersaing dengan produk komersial f. Diterima konsumen kelas ekonomi menengah g. Sistem produksi mudah diaplikasikan

g. Sistem produksi mudah diaplikasikan

EKSTERNAL	diaplikasikan	e. Diproduksi mandiri, tidak berjaringan f. Membutuhkan SDM tinggi g. Proses produksi memerlukan waktu
-----------	---------------	--

<p>yang berpotensi menarik lebih banyak pengunjung</p> <p>d. Konsumen dengan tingkat pendidikan menengah semakin banyak</p> <p>e. Produk diterima oleh konsumen lokal dan mancanegara</p> <p>f. Pemasaran secara offline dan online</p> <p>g. Tenaga kerja banyak tersedia disekitar pabrik</p>		
<p>THREATS (T)</p> <p>a. Kualitas biji kakao tidak konsisten</p> <p>b. Muncul pajak</p> <p>c. Kejenuhan pengunjung tempat wisata</p> <p>d. Tidak bisa memenuhi permintaan dalam jumlah besar</p> <p>e. Tanaman kakao milik PTPN banyak ditebang dan diganti tanaman tebu</p> <p>f. Laba tidak dapat ditingkatkan karena biaya produksi tinggi</p> <p>g. Minim variasi untuk produk kakao</p>	<p>(ST) STRATEGY</p> <p>a. Menjadi produk dengan kualitas baik</p> <p>b. Menjalin kerjasama agar produk semakin dikenal</p>	<p>(WT) STRATEGY</p> <p>a. Memperbaiki dan melengkapi fasilitas yang kurang memadai</p> <p>b. Meningkatkan jumlah SDM guna memaksimalkan produksi</p>

C. Pembahasan Temuan

Pembahasan ini adalah uraian rangkuman yang telah peneliti paparkan pada pokok pembahasan sebelumnya, melalui hasil wawancara dengan 5 karyawan dan penanggung jawab bagian produksi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka).

Bersasarkan data-data yang telah didapatkan dan dijelaskan pada pokok pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi kopi dan coklat. Pada Puslitkoka terdapat 5 bagian produksi yaitu produksi kopi, coklat, kue kering, sabun, dan mesin. Jumlah karyawan pada bidang usaha sebanyak 84 orang, dimana 40 orang pada bagian teknik dan permesinan, 29 orang pada bagian produksi coklat, 10 orang pada bagian produksi kopi, 4 orang pada bagian produksi kue kering, 1 orang pada bagian produksi sabun.

1. Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Perlu diketahui bahwa terdapat 2 jenis fasilitas kerja yaitu ada yang mempunyai bentuk fisik dan ada pula yang tidak mempunyai bentuk fisik. Fasilitas kerja yang mempunyai bentuk fisik misalnya seperti sarana dan prasarana. Sedangkan fasilitas kerja yang tidak mempunyai bentuk fisik misalnya seperti cek kesehatan rutin gratis, komisi tambahan dan kenaikan jabatan.

a. Fasilitas yang mempunyai bentuk fisik

Ruang produksi yang digunakan cukup luas sehingga akses untuk karyawan berpindah tempat dan melakukan peregangannya cukup memadai. Fasilitas kerja yang disediakan di ruangan produksi coklat yaitu kursi, meja, rak untuk sandal khusus masuk ruang produksi, etalase untuk menyimpan jas lab dan penutup kepala, AC, kamar mandi. Mesin yang digunakan di ruangan produksi juga sudah memadai dan layak digunakan karena jika mengalami kerusakan akan langsung diperbaiki oleh karyawan bagian bengkel/mesin agar proses produksi tidak terhambat.

b. Fasilitas yang tidak mempunyai bentuk fisik

Puslitkoka tidak memberikan fasilitas BPJS pada setiap karyawannya, akan tetapi diganti dengan memberikan fasilitas cek kesehatan secara gratis setiap satu bulan sekali. Hal ini dilakukan untuk meringankan beban karyawan jika setiap karyawan diharuskan memiliki BPJS maka setiap bulannya akan membayar sebesar Rp. 100.000 – 150.000 maka akan memberatkan karyawan. Kemudian juga jika karyawan mengalami kecelakaan kerja Puslitkoka akan bertanggung jawab membiayai biaya pengobatan selama karyawan di rumah sakit. Fasilitas lain seperti *reward* untuk karyawan yang sudah bekerja lama, terampil, jarang membolos, berprestasi maka akan ada kemungkinan naik jabatan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Semua fasilitas yang disediakan sudah memenuhi kriteria prinsip ergonomi akan tetapi terdapat satu fasilitas yang kurang ergonomis misalnya mengenai temperatur (suhu). Pada ruang produksi kekurangannya yaitu terdapat fasilitas yang rusak dan kurang memadai seperti AC dan blower yang kurang memadai sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan kurang nyaman pada saat bekerja dikarenakan suhu ruangan yang meningkat.

2. Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Produktivitas merupakan suatu kemampuan seseorang, sistem, atau mupun perusahaan dalam menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan fasilitas atau sarana prasarana yang disediakan sebagai penunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas dapat dikatakan juga sebagai suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil kerja sesuai ukuran yang produktif.

Setiap karyawan baru di Puslitkoka akan diberi pelatihan mengenai cara mengoperasikan mesin secara baik dan benar sesuai dengan SOP. Pelatihan yang dilakukan akan diarahkan dan diawasi secara langsung oleh senior sampai karyawan baru dapat mengoperasikan mesin secara mandiri. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan di bagian produksi memiliki keterampilan dan profesionalisme kerja. Karena setiap mesin memiliki fungsi dan kegunaan yang berbeda-beda dan yang mengoperasikan setiap

mesin satu orang sehingga dapat dipastikan setiap karyawan yang dapat mengoperasikan mesin sudah terampil dan profesional. Tahapan yang perlu karyawan baru lalui hingga dapat menjadi karyawan yang terampil dan profesional yaitu yang pertama akan diberikan buku panduan pengoperasian mesin produksi, dilakukan pelatihan serta diawasi secara langsung oleh senior, dan dievaluasi sampai karyawan baru dapat mengoperasikan mesin secara mandiri.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas karyawan di Puslitkoka, tentunya terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

1) Waktu Sholat

Waktu sholat di Puslitkoka cukup longgar daripada perusahaan besar lainnya yang biasanya cukup ketat mengenai perhitungan waktu. Istirahat sholat dhuhur selama 45 menit (untuk istirahat, sholat dan makan), kemudian di waktu ashar selama 30 menit. Hal ini juga yang dapat membedakan Puslitkoka dengan perusahaan lain dan juga sebagai bentuk ketaatan waktu beribadah. Walaupun nanti juga ada lembur pasti diberi waktu untuk sholat magrib dan sholat isya' karena nanti juga

dipertanggungjawabkan oleh pimpinan jika tidak diberi waktu sholat.

2) Pelatihan Kerja

Setiap karyawan baru di Puslitkoka akan diberi pelatihan mengenai cara mengoperasikan mesin secara baik dan benar sesuai dengan SOP. Pelatihan yang dilakukan akan diarahkan dan diawasi secara langsung oleh senior sampai karyawan baru dapat mengoperasikan mesin secara mandiri. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan di bagian produksi memiliki keterampilan dan profesionalisme kerja. Karena setiap mesin memiliki fungsi dan kegunaan yang berbeda-beda dan yang mengoperasikan setiap mesin satu orang sehingga dapat dipastikan setiap karyawan yang dapat mengoperasikan mesin sudah terampil dan profesional.

3) Komisi Tambahan dan Kenaikan Jabatan

Fasilitas lain seperti komisi tambahan dan kenaikan jabatan juga diberikan di Puslitkoka untuk karyawan yang memiliki citra baik selama bekerja.

b. Faktor Penghambat

1) Sarana Prasarana

Pada ruang produksi masih terdapat fasilitas yang kurang memadai, seperti AC yang rusak dan tidak kunjung diperbaiki. Hal ini tentunya dapat mengganggu kinerja karyawan pada saat proses produksi dikarenakan meningkatnya suhu ruang dan dapat

mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja. Jumlah box penyimpanan juga kurang memadai, kemudian fasilitas lain seperti mesin blower yang ukurannya kurang besar sehingga pada saat proses roasting (sangrai biji coklat) uap yang dihasilkan sangat panas, suhu ruangan meningkat akibat dari mesin blower (pendingin mesin) kurang memadai.

2) Stok Bahan Produksi

Stok sudah habis akan tetapi bahan yang akan diproduksi tidak kunjung datang dikarenakan hambatan pada bagian keuangan yang belum mentransfer uang sehingga bahan tidak dikirim.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Optimalisasi Produktivitas Karyawan Melalui Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
 - a. Fasilitas yang disediakan di Puslitkoka sudah lengkap dan layak digunakan, tetapi masih terdapat beberapa fasilitas yg kurang memadai (AC rusak, mesin blower ukurannya kurang memadai, dan box penyimpanan jumlahnya kurang memadai).
 - b. Dari hasil wawancara dan observasi yg telah dilakukan, maka dapat diketahui prinsip ergonomi sebagai berikut: **1.) Kegunaan/memiliki manfaat**, yaitu semua fasilitas yg disediakan di Puslitkoka terutama pada bagian produksi memiliki kegunaan dan manfaat untuk menunjang kegiatan produksi **2.) Keamanan**, yaitu fasilitas kerja seperti mesin produksi yg digunakan oleh karyawan bisa dikatakan aman. Karena setiap karyawan baru diberikan buku pedoman pengoperasian mesin, pelatihan yg diawasi serta dievaluasi secara langsung oleh senior, dan di setiap mesin terdapat petunjuk penggunaan sesuai SOP **3.) Kenyamanan**, Contohnya yaitu ruang produksi luas sehingga karyawan leluasa bergerak dan melakukan peregangan otot,

pencahayaannya ruangan yang bagus, fasilitas yang disediakan mudah untuk digunakan, dan lingkungan produksi sejuk karena berada di area yang banyak pepohonan. Tetapi masih terdapat beberapa fasilitas yang dapat menjadi kurang nyaman bagi karyawan misalnya seperti AC rusak, mesin blower kurang besar, dan box penyimpanan jumlahnya kurang memadai

4. Keluwesan/sikap, Contohnya yaitu karyawan senior di bagian produksi yang terampil dan profesional serta mampu mengoperasikan semua mesin produksi

5. Kekuatan/handal, Contohnya yaitu mesin produksi dengan muatan 100kg dengan ukuran sangat besar dibutuhkan 2 karyawan pada saat produksi dan setiap mesin yang digunakan saat produksi kualitasnya dijamin bagus serta terawat dikarenakan jika terdapat eror atau kerusakan pada mesin akan segera diperbaiki oleh karyawan bagian bengkel/mesin.

2. Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.
 - a. Diberikan pelatihan kerja, tahapan yang perlu karyawan baru lalui hingga dapat menjadi karyawan yang terampil dan profesional yaitu yang pertama akan diberikan buku panduan pengoperasian mesin produksi, dilakukan pelatihan serta diawasi secara langsung oleh senior, dan dievaluasi sampai karyawan baru dapat mengoperasikan mesin secara mandiri.
 - b. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator produktivitas. Misalnya dilihat dari kemampuan (keterampilan dan

profesional dalam bekerja menjadi penentu bakat karyawan), peningkatan hasil (karyawan yang menyukai pekerjaannya akan mengalami peningkatan hasil kerja), ketepatan waktu (penggunaan waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan harus dipahami oleh setiap karyawan), karyawan mampu mengembangkan diri, dan menunjukkan kualitas kinerja terbaik.

3. Faktor pendukung dan penghambat upaya peningkatan produktivitas karyawan di Puslitkoka antara lain:

a. Faktor Pendukung

- 1) Waktu sholat
- 2) Pelatihan kerja
- 3) Komisi Tambahan dan Kenaikan Jabatan

b. Faktor Penghambat

- 1) Sarana prasarana
- 2) Stok Bahan Produksi

B. Saran

Berikut adalah beberapa saran yang perlu dibuat sehubungan dengan temuan penelitian ini:

1. Bagi UIN KHAS Jember

Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember diharapkan dapat menjadi tambahan koleksi perpustakaan kampus, agar bisa menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi bagi calon peneliti lainnya.

2. Bagi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Fasilitas penunjang yang disediakan di Puslitkoka sudah bisa dikatakan lengkap dan layak digunakan, namun ada juga beberapa fasilitas yang kurang memadai. Diharapkan untuk segera memperbaiki AC yang rusak dan memfasilitasi mesin blower sesuai dengan kebutuhan saat proses produksi berlangsung, sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan fokus.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena penelitian ini hanya berfokus pada ketersediaan fasilitas kerja berdasarkan studi ergonomi diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara mendalam dan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Melan Angriani. Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: CV ATHRA SAMUDRA, 2019.
- Auliaaurrahman. Asy Syaffa. “Hubungan Penerapan Ergonomi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Office Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Grha Permata Ibu Depok”. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binawan, Jakarta, 2018.
- Azizah, Nur. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung” Jurnal Ilmiah Manajemen, vol. 11 no.3 november 2020, 3.
- Bengi, Nuri Ifka. “Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi”. Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019.
- Hardani dkk, Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif, Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020, 62
- Hardiyanti, “Ketersediaan dan Kelengkapan Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Minat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa” Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021.
- Harlie, Muhammad “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat)”, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1 Januari 2017, 2.
- Hutabarat, Yulianus. Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi. Malang: Media Nusa Kreatif, 2017.
- Idrus, Muhammad. Metode Penelitian Ilmu Sosial. Yogyakarta: Erlangga, 2009, 101.
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”, Jurnal Sains Manajemen, Vol.7, No.1, (Juni 2021), 39.
- Kusbandono, Danu. ”Analisis SWOT sebagai upaya pengembangan dan penguatan strategi bisnis (Studi Kasus UD. Gudang Budi, Kec. Lamongan)”, Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, No. 2, (Juni 2019): 924.
- Lusi Susanti, Hilma Raimona Zadry, Berry Yuliandra. Pengantar Ergonomi Industri. Padang: Andalas University Press, 2015.

- Mansur, Dwi Regina Markanita, dkk. "Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng". *Jurnal Unismuh*, No.1 (2020).
- Muliadi, "Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja", *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, Vol. 11 No. 1 April 2019, 94-96.
- Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jember: STAIN Jember PRESS, 2013, 61.
- Nurfaedah, "Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang", Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019).
- Omry Pangaribuan dkk, "Peranan Ergonomi di Tempat Kerja", *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, Vol. 2 No. 1 Mei 2022, 2.
- Pratiwi, Nurul Jihan. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan", Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2019.
- Puspitasari, Anya. "Intervensi Ergonomi pada Industri Kecil Suvenir Berbahan Kayu untuk Meningkatkan Performa Kerja" Skripsi, Universitas Magelang, 2020.
- Putri Agustini dkk, "Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan", *Jurnal Ilmiah*, Vol.2, No.1, (Maret 2022), 117-118.
- Riandy, FERIA dkk. "Kajian Ergonomi Furniture pada Area Makan Kafe Greens & Bean terhadap Kenyamanan Pengguna". *Jurnal Idealog*, No.1, (2020): 40.
- Rifa'i, Rifa'i "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi, *Jurnal Ekonomedia* Vol. 08 No. 01 Jan-Juni 2019 hlm. 6
- Rismayadi, Budi. "Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)", *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 1 No. 1 (2015), 4-5.
- Rosnita, Erlinda. "Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh", Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2020.
- Septian Ragil Anandita dkk, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Zam-Zam Jombang)", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No.3 Agustus 2021, 2-3

Setiawan, Yudi. “Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.03, (Juli 2022), 127-128.

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2020, 4-5.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Bandung: IKAPI, 2013), 9

Syaikh Abu Bakar Jabir Al-Jazairi, QS Az-Zumar: 39.

Tarwaka, Solichul HA. Bakri, Lilik Sudiajeng. “Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan produktivitas”. Surakarta: UNIBA PRESS, 2004, 7

Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers, 2017, 93

Wijaya, Hengki. “Analisa Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik, (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffaray, 2019), 123-124.

Zainal, Veithzal Rivai. Islamic Human Capital Management. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014, 3.

Al-Qur'an digital, Q.S Al-Baqarah: 286. <https://tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-286#tafsir-quraish-shihab>

<https://iccri.net/profil-pusat-penelitian-kopi-dan-kakao-indonesia/> diakses pada tanggal 1 Maret 2023 pukul 05.45 wib

Komariah, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis”, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1668/1340> diakses pada tanggal 28 Februari 2023 pukul 15.09 wib

Lampiran

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Elly Erna Tri Andini
Nim : D20195023
Prodi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul **“Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia”**

ini adalah hasil penelitian atau karya Saya Sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 31 Juli 2023
Yang menyatakan,



ELLY ERNA TRI ANDINI
NIM: D20195023

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Sejarah/Profil Puslitkoka
2. Visi dan Misi Puslitkoka
3. Sarana dan Prasarana Puslitkoka
4. Struktur Organisasi/Kepengurusan Puslitkoka

B. Pedoman Wawancara

1. Wawancara Fasilitas Kerja

- Apakah alat kerja yang disediakan sudah lengkap dan layak digunakan?
- Apakah kondisi ruang produksi sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan produksi?
- Apakah suhu ruangan yang digunakan sudah sesuai dengan kondisi tubuh karyawan?
- Apakah fasilitas yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan?
- Apakah fasilitas yang disediakan mampu mengoptimalkan hasil kerja?
- Apakah fasilitas yang disediakan mudah digunakan oleh karyawan?
- Apakah penempatan fasilitas sudah ditata dengan benar dan sesuai dengan kegunaannya?

2. Wawancara Ergonomi

- Apakah dengan disediakannya fasilitas dapat memaksimalkan efisiensi karyawan?

- Apakah fasilitas yang disediakan menjamin keselamatan kerja karyawan?
- Apakah disetiap fasilitas yang disediakan terdapat petunjuk penggunaan secara benar?

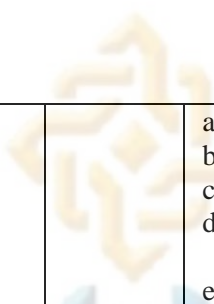
3. Wawancara Produktivitas

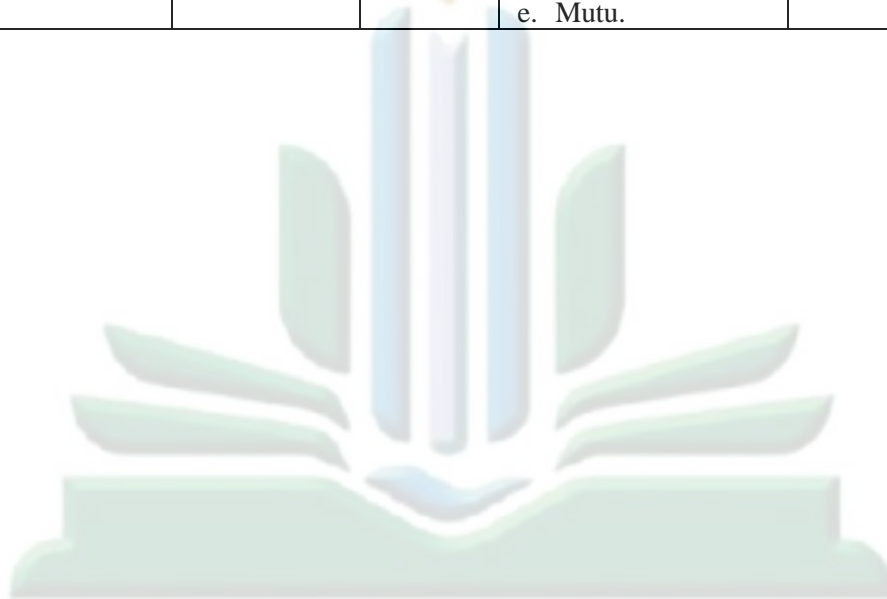
- Apakah semua karyawan memiliki keterampilan dan profesionalisme saat bekerja?
- Apakah setiap karyawan mengalami peningkatan hasil kerja setiap bulannya?
- Apakah ketepatan waktu dapat menghambat produktivitas karyawan?
- Apa saja upaya yang dilakukan karyawan untuk pengembangan diri?
- Apakah ada fasilitas *reward* untuk karyawan yang berprestasi?

C. Pedoman Dokumentasi

1. Fasilitas Penunjang Bagian Produksi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia
2. Foto-foto Kegiatan Wawancara

Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia	1. Fasilitas Kerja	Menurut Moenir	<ul style="list-style-type: none"> a. Alat kerja (penunjang kerja) b. Ruang kantor c. Temperatur (suhu ruangan). 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Studi Kasus 3. Lokasi Penelitian: Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia 	Data Primer <ul style="list-style-type: none"> 1. Penanggung Jawab Bagian Produksi 2. Karyawan 	1. Bagaimana Ketersediaan Fasilitas Kerja Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?
	2. Ergonomi	Menurut Faisal (2005)	<ul style="list-style-type: none"> a. Sesuai dengan kebutuhan b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja c. Mudah dalam penggunaan d. Penempatan ditata dengan benar. 	<ul style="list-style-type: none"> 4. Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara, Dokumentasi. 5. Analisis Data (Miles and Huberman): Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan, dan Analisis SWOT. 	Data Sekunder <ul style="list-style-type: none"> 1. Jurnal, Buku, Literatur, Skripsi, Internet 2. Observasi 3. Wawancara 4. Dokumentasi 	2. Bagaimana Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Berbasis Pendekatan Ergonomi di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?
	3. Produktivitas	Menurut Sutrisno (2016)	<ul style="list-style-type: none"> a. Memaksimalkan efisiensi karyawan b. Memperbaiki kesehatan dan keselamatan kerja c. Mengajukan bekerja secara aman dan nyaman. 	<ul style="list-style-type: none"> 6. Keabsahan Data: Triangulasi Data, Triangulasi Sumber, Triangulasi Metode. 7. Tahapan 		3. Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian

		 <ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan b. Peningkatan hasil c. Ketepatan waktu d. Pengembangan diri e. Mutu. 	Penelitian.		Kopi dan Kakao Indonesia?
--	--	---	-------------	--	---------------------------



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: fakultasdakwah@uinkhas.ac.id
Website: www.uinkhas.ac.id



Nomor : B.1475/Un.22/6.a/PP.00.9/05/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

09 Mei 2023

Yth.

Pimpinan Lembaga Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Elly Erna Tri Andini
NIM : D20195023
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama \pm 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Staf Dekan Bidang Akademik



Raudhatul Jannah





PT Riset Perkebunan Nusantara

PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA

Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute

Email address: iccri@iccri.net

Jl. PB. Sudirman No. 90 JEMBER

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama: Reny Fauziah Octami, SP., MP.
Jabatan: Kepala Sub. Bagian Pelatihan dan Pelayanan Jasa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama: Elly Erna Tri Andini
Nim: D20195023
Fakultas: Dakwah
Prodi: Psikologi Islam
Universitas: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Judul: Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa nama Mahasiswa yang tercantum diatas telah selesai melakukan penelitian di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia terhitung sejak 05 Juni 2023 hingga 05 Juli 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi.

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan untuk digunakan sesuai keperluan.

Mengetahui
Kepala Sub. Bagian Pelatihan
dan Pelayanan Jasa

Reny Fauziah Octami, SP. MP.



KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM S.1
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Nama : ELY ERNA TRI ANDINI
No. Induk Mahasiswa : D20195023
Prodi : PSIKOLOGI ISLAM
Fakultas : DAKWAH
Judul Skripsi : "ANALISIS KETERSEDIAAN FASILITAS KERTAS DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN STUDI ERGONOMI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PUSLIT KOKA"
Pembimbing : Dr. H. Misbahul Munir, MM.
Tanggal Persetujuan : Tanggal 15 Desember 2022 s/d

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	PEMBAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	19-12-2022	surat huas dan rekomendasi buku	
2.	20-12-2022	konsultasi secara online mengenai buku yg di rekomendasikan.	
3.	27-02-2023	konsultasi pindah lokasi penelitian	
4.	09-03-2023	Bimbingan bab I, II dan III	
5.	10-03-2023	Konfirmasi ulang buku dan revisi bab I	
6.	20-03-2023	mengumpulkan revisi bab I dan cross check ulang bab I, II dan III	
7.	21-03-2023	ACC Proposal	
8.	27-03-2023	Seminar Proposal	
9.	10-04-2023	Revisi Proposal, mengumpulkan matriks penelitian dan guide wawancara	
10.	11-04-2023	revisi guide wawancara	
11.	12-04-2023	ACC Guide Wawancara	
12.	26-06-2023	Bimbingan bab 4 dan 5	
13.	12-07-2023	Revisi bab 4	
14.	25-07-2023	Revisi bab 4	
15.	28-07-2023	ACC skripsi	
16.			

Mengatahui,
Ketua Prodi Psikologi Islam

Muhammad Muhib Alwi S.Psi. MA
NIP. 197807192009121005

Catatan : Kartu Konsultasi Ini Harap Dibawa Pada Saat Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing Skripsi

DOKUMENTASI



Foto Kantor Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia
(Selasa, 09 Mei 2023)



Proses Produksi



Ruang Produksi

BIODATA PENULIS



Nama : Elly Erna Tri Andini
Nim : D20195023
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 24 Oktober 2000
Alamat : Dusun Loji Lor RT. 05 RW. 17, Desa Kaliwining,
Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember.
Email : ellyerna783@gmail.com
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Riwayat Pendidikan : TK Dewi Sartika (2005-2007)
SDN Kaliwining 02 (2007-2013)
MTS NU Al-Badar (2013-2016)
MAN 1 Jember (2016-2019)
UIN KHAS Jember (2019-2023)