

**PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP BAHAYA  
PSIKOSOSIAL BAGIAN PRODUKSI AIR MINERAL DALAM  
KEMASAN DI CV LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER**



Oleh:  
**RH Frangky Antika Dewa**  
**NIM : 205103050017**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
DESEMBER 2025**

**PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP BAHAYA  
PSIKOSOSIAL BAGIAN PRODUKSI AIR MINERAL DALAM  
KEMASAN DI CV LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER**

**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  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Oleh:

**RH Frangky Antika Dewa**  
**NIM : 205103050017**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
DESEMBER 2025**

**PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP BAHAYA  
PSIKOSOSIAL BAGIAN PRODUKSI AIR MINERAL DALAM  
KEMASAN DI CV LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER**

**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:

**RH Frangky Antika Dewa**  
**NIM: 205103050017**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



**Indah Roziyah Cholilah, S.Psi., M.Psi**  
**NIP. 198706262019032008**

**PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP BAHAYA  
PSIKOSOSIAL BAGIAN PRODUKSI AIR MINERAL DALAM  
KEMASAN DI CV LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER**

**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 : 03 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

  
Annamaisha Fitri, M.Psi  
NIP. 198712232019032005

  
Nuzul Ahadiyanto, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197908122023211009

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Anggota:

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A. (  )
2. Indah Roziah Cholilah, M.Psi. (  )

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah

  
Prof. Dr. Fawazul Umam, M.Ag.  
NIP. 197302272000031001



## MOTTO

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ﴿٥﴾

**Artinya:**

*Hanya kepada-Mu kami menyembah dan hanya kepada-Mu kami memohon pertolongan.\* (QS. Al-Fatihah: 5)*

أَهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ ﴿٦﴾

**Artinya:**

*Tunjukkanlah kami jalan yang lurus.\* (QS. Al-Fatihah: 6)*

صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ ﴿٧﴾

**Artinya:**

*(Yaitu) jalan orang-orang yang Engkau beri nikmat kepada mereka; bukan (jalan) mereka yang dimurkai, dan bukan pula jalan mereka yang sesat.\* (QS. Al-Fatihah: 7)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

\*Al-Qur'an. (2019). *Surah Al-Fatihah ayat 5–7 dalam Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

## PERSEMBAHAN

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya yang senantiasa menyertai setiap langkah hingga terselesaikannya karya tulis ini. Perjalanan panjang yang penuh perjuangan ini penulis persembahkan bagi sosok-sosok luar biasa yang menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, yang senantiasa memberikan semangat hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga segala usaha dan jerih payah ini menjadi amal jariyah yang bernilai kebaikan di sisi-Nya.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, teladan agung sepanjang masa, yang ajarannya menjadi penerang dalam meniti jalan ilmu, kesabaran, dan keikhlasan dalam kehidupan. Dengan rasa syukur dan penghormatan yang mendalam, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada Ibunda tercinta, Musrifah, yang dengan penuh kasih dan kesabaran telah melahirkan, membesarkan, serta mendidik penulis dengan doa yang tak pernah terputus. Juga kepada Ayahanda Agus Salim S.E., atas kasih sayang, ketulusan, dan dukungan tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan terbesar dalam setiap langkah penulis. Serta untuk Adik tercinta, RH Zhidan Shandika Dewa., terima kasih atas kasih, perhatian, dan semangat yang selalu mengiringi perjalanan ini hingga karya ini terselesaikan.
2. Kepada sahabat-sahabat terbaik yang telah menjadi seperti keluarga, Riko, Thezar, Rafli, Viki, Bagus, Hafed, Bela, Faris, Nanda, Irfan, Ruhil. Terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, dukungan, serta semangat yang selalu

hadir di setiap langkah perjalanan ini. Kalian bukan hanya sahabat, tetapi keluarga yang selalu memberikan kekuatan dan keceriaan hingga karya ini terselesaikan.

3. Kepada teman terbaik Hikmah Aulia Fitri terima kasih atas segala dukungan, kebersamaan, dan semangat yang kau berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu membuat perjalanan ini terasa lebih ringan dan bermakna. Aku sangat menghargai setiap bantuan, nasihat, dan waktu yang kau luangkan. Terima kasih telah menjadi teman yang selalu ada.





## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok pembawa cahaya kebenaran yang telah menuntun umat manusia dari masa kegelapan menuju zaman yang penuh dengan nilai-nilai keimanan dan keilmuan.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hefni, S.Ag., M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A. Selaku Kepala Jurusan Psikologi Islam Dan Bimbingan Konseling Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas bimbingan serta arahannya selama penulis menempuh pendidikan.



5. Ibu Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing, yang dengan sabar, telaten, dan penuh perhatian telah memberikan arahan, koreksi, serta motivasi hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Segenap Civitas Akademika Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang turut berperan dalam menunjang kelancaran proses studi penulis.
8. Segenap anggota CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, atas kesempatan, dukungan, serta pengalaman berharga yang diberikan selama proses penelitian.

Penulis berharap karya sederhana ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pemberdayaan masyarakat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan karya ilmiah di masa mendatang. Semoga segala usaha dan kerja keras yang telah dilakukan mendapat ridha dari Allah SWT dan menjadi amal yang bernilai kebaikan.

Jember, 21 Oktober 2025

Penulis

## ABSTRAK

**RH Frangky Antika Dewa, 2025: *PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP BAHAYA PSIKOSOSIAL BAGIAN PRODUKSI AIR MINERAL DALAM KEMASAN DI CV LISA JAYA MANDIRI JEMBER***

**Kata Kunci:** *Ergonomi , Psikososial*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh munculnya tekanan fisik dan mental pada pekerja bagian produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Aktivitas kerja yang repetitif, postur tidak netral, suhu ruang produksi yang panas, serta kebisingan mesin menimbulkan ketidaknyamanan fisik yang berpotensi berkembang menjadi bahaya psikososial seperti kejenuhan, kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, dan menurunnya kualitas interaksi sosial di tempat kerja.

Penelitian ini berfokus untuk bagaimana penerapan prinsip ergonomi dalam membantu mencegah bahaya psikososial pada bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember serta apa saja bahaya psikososial yang muncul di tempat kerja. Tujuannya adalah Untuk mengetahui penerapan prinsip ergonomi dalam mencegah bahaya psikososial di bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember serta mengetahui jenis jenis bahaya psikososial yang muncul di bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui metode observasi, wawancara tidak terstruktur, dan dokumentasi. Informan terdiri dari HRD sebagai triangulasi, serta tiga pekerja yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria masa kerja dan keterlibatan langsung dalam proses produksi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan ergonomi di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember belum optimal, terlihat pada peralatan produksi yang tidak menyesuaikan antropometri pekerja, postur statis dan repetitif, serta lingkungan kerja panas dan bising. Kondisi tersebut memicu keluhan muskuloskeletal, kelelahan fisik, dan tekanan mental yang kemudian berdampak pada aspek psikososial, seperti ketegangan emosional, kejenuhan, komunikasi yang kurang efektif, dan rendahnya dukungan sosial. Temuan ini menguatkan bahwa penerapan ergonomi yang tepat berperan penting dalam mengurangi risiko psikososial serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

## DAFTAR ISI

<b>COVER.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN. ....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>xiii</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Manfaat Penelitian .....	6
D. Definisi Istilah.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori .....	19
1. Penerapan Ergonomi .....	19
2. Bahaya Psikosial .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Pendekatan & Jenis Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subjek Penelitian.....	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45

E. Alat Pengumpulan Data .....	49
F. Teknik Analisis Data.....	51
G. Keabsahan Data.....	54
H. Tahap Tahap Penelitian.....	55
I. Sistematika Pembahasan .....	57
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	58
B. Penyajian Data dan Analisis.....	68
1. Prinsip Ergonomi Dalam Mencegah Bahaya Psikososial .....	69
2. Bahaya Psikososial Yang Muncul Ditempat Kerja .....	102
C. Pembahasan Temuan .....	108
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan .....	116
B. Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>124</b>
<b>LAMPIRAN I.....</b>	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN II.....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN III .....</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN IV .....</b>	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN V .....</b>	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN VI .....</b>	<b>132</b>
<b>LAMPIRAN VII.....</b>	<b>137</b>

<b>LAMPIRAN VIII .....</b>	<b>157</b>
<b>LAMPIRAN IX .....</b>	<b>175</b>
<b>LAMPIRAN X.....</b>	<b>178</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 .....	14
------------------	----



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Bagan Analisis Data Interaktif menurut Miles dan Huberman.....	32
Gambar 4.1 Foto Kantor Lama .....	58
Gambar 4.2 Foto Kantor Baru.....	61
Gambar 4.3 Gambar Struktur Organisasi.....	65





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan fondasi penting dalam aktivitas industri karena bertujuan melindungi tenaga kerja dari berbagai potensi bahaya fisik maupun psikososial yang dapat mengganggu kesejahteraan pekerja. Setiap aktivitas produksi memiliki risiko yang harus diidentifikasi dan dikendalikan sejak awal melalui pendekatan ergonomi dan analisis risiko kerja yang sistematis. Ergonomi sebagai ilmu yang menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan manusia menjadi instrumen preventif yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta produktif.<sup>1</sup>

Pendekatan ergonomi tidak hanya fokus pada pencegahan cedera fisik, tetapi juga berkontribusi signifikan dalam meminimalkan bahaya psikososial seperti kejenuhan, kelelahan, rasa tertekan, dan ketidaknyamanan mental. Grandjean menekankan bahwa desain kerja yang ergonomis mampu mengurangi beban fisik, meningkatkan kenyamanan, serta menurunkan kelelahan fisiologis maupun psikologis yang muncul akibat pekerjaan yang monoton atau tidak sesuai kapasitas tubuh.<sup>2</sup> Dengan demikian, kebutuhan ergonomi tidak semata-mata teknis, tetapi juga terkait erat dengan kesejahteraan mental pekerja.

---

<sup>1</sup> Manuaba, A. (2010). *Ergonomi: Studi, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: UI Press.

<sup>2</sup> Grandjean, E. (1993). *Fitting the Task to the Human*. London: Taylor & Francis, hlm. 12–

Di banyak perusahaan industri di Indonesia, integrasi ergonomi masih belum optimal sehingga bahaya psikososial cenderung meningkat. Winarsunu menyebutkan bahwa bahaya psikososial muncul ketika lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan pekerja, baik dari segi fisik maupun hubungan interpersonal, dan kondisi tersebut dapat memperburuk risiko kelelahan, ketidakpuasan, hingga burnout.<sup>3</sup> Faktor-faktor seperti panas, kebisingan, beban kerja tinggi, serta tuntutan tugas yang repetitif terbukti berkaitan dengan peningkatan ketegangan psikologis, kelelahan mental, dan gangguan kenyamanan kerja.<sup>4</sup>

CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember sebagai perusahaan pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) menghadapi kondisi serupa. Berdasarkan hasil observasi lapangan, ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan belum optimalnya penerapan ergonomi di area produksi. Temuan lapangan menunjukkan bahwa sebagian pekerja masih berdiri dalam durasi panjang selama proses produksi, gerakan berulang, dan statis, postur yang tidak sesuai, serta suhu lingkungan produksi relatif panas akibat kurangnya ventilasi efektif. Selain itu, kebisingan mesin mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan konsentrasi pekerja.<sup>5</sup>

Aktivitas kerja yang bersifat repetitif seperti mengangkat galon, membungkuk, serta mengikuti tempo mesin yang cepat meningkatkan risiko keluhan muskuloskeletal dan kelelahan fisik. Kondisi ini sejalan dengan

<sup>3</sup> Winarsunu, T. (2008). *Psikologi K3*. Malang: UMM Press, hlm. 45–47

<sup>4</sup> Cox, T., & Griffiths, A. (2005). *Work-Related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work

<sup>5</sup> Data Observasi Peneliti, CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, Juli 2025.

temuan McPhee dan Foster yang menyatakan bahwa tugas manual berulang, terutama yang tidak ergonomis, berpotensi memicu nyeri punggung bawah, kelelahan otot, serta penurunan ketahanan fisik dan mental dalam jangka panjang.<sup>6</sup> Jika tidak ditangani melalui redesign kerja dan penyesuaian ergonomi, maka risiko berkembangnya bahaya psikososial semakin besar.

Secara nasional, BPJS Ketenagakerjaan melaporkan tren kenaikan kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya, yang menunjukkan bahwa pengendalian risiko masih belum merata di seluruh sektor industri.<sup>7</sup> Sementara itu, International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa jutaan pekerja di dunia mengalami gangguan kesehatan akibat desain kerja yang buruk, termasuk yang berkaitan dengan stres, kelelahan, serta kondisi lingkungan yang tidak ergonomis.<sup>8</sup> Regulasi nasional melalui PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3 juga menekankan pentingnya penerapan ergonomi sebagai strategi pengendalian risiko pada level engineering maupun manajemen.<sup>9</sup>

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa beberapa peralatan seperti meja sortir dan conveyor tidak memiliki fitur penyesuaian tinggi, sehingga pekerja mempertahankan postur tidak netral selama jam produksi. Kondisi ini mengakibatkan keluhan punggung bawah, kaki, dan bahu pada sebagian besar pekerja, terutama pada shift kedua dan ketiga. Situasi tersebut sejalan dengan temuan Karhu yang menyatakan bahwa postur statis dan

<sup>6</sup> McPhee, D., & Foster, R. (2012). *Ergonomics and Human Movement*. Routledge, hlm. 88–95.

<sup>7</sup> BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Statistik Kecelakaan Kerja Nasional*

<sup>8</sup> International Labour Organization (ILO). (2021). *Safety and Health at Work Report*.

<sup>9</sup> Pemerintah Republik Indonesia. (2012). *PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3*.

gerakan repetitif adalah faktor utama pemicu keluhan muskuloskeletal dan kelelahan mental<sup>10</sup>.

Dengan melihat kondisi di lapangan, tekanan ergonomis dan faktor psikososial yang dialami pekerja menunjukkan bahwa respon tiap individu tidak selalu sama. Setiap pekerja memiliki cara berbeda dalam memaknai kondisi kerja yang panas, kebisingan mesin, dan gerakan kerja yang repetitif. Wawancara awal dengan beberapa pekerja menunjukkan perbedaan persepsi: sebagian pekerja merasa masih mampu mengikuti target kerja meskipun kondisi fisik tidak nyaman, karena adanya komitmen terhadap tugas; sementara sebagian lainnya mengaku mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan, serta kesulitan mempertahankan fokus akibat ritme produksi yang cepat dan lingkungan yang tidak mendukung. Perbedaan persepsi ini menguatkan temuan Winarsunu bahwa bahaya psikososial tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja objektif, tetapi juga oleh bagaimana pekerja memaknai dan merasakan lingkungan kerjanya<sup>11</sup>.

Dalam konteks proses produksi AMDK, pekerja harus mengikuti tempo mesin yang terus berjalan. Aktivitas seperti menyusun gelas cup, menata tumpukan kardus, mengangkat galon, serta menjaga ritme alur produksi membuat pekerja terpapar gerakan statis dan repetitif dalam durasi panjang. Jika kondisi tersebut tidak dikendalikan melalui prinsip ergonomi yang baik, potensi bahaya psikososial akan semakin tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan observasi peneliti bahwa pekerjaan dengan gerakan

<sup>10</sup> Karhu, O. "Correcting Working Postures in Industry: A Practical Method." *Applied Ergonomics*, 1977, hlm. 199–201.

<sup>11</sup> Winarsunu, S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UMM Press, 2008, hlm. 221–223.

repetitif dan tempo cepat dapat meningkatkan risiko stres, kejenuhan, dan kelelahan emosional. Kebisingan mesin memperburuk kemampuan komunikasi antarpekerja, menurunkan kualitas interaksi sosial, serta menimbulkan rasa jenuh dan mudah tersinggung.

Paparan panas dalam ruang produksi juga berpengaruh besar terhadap penurunan kesejahteraan psikologis pekerja. Menurut Kroemer & Grandjean, kondisi panas berlebih dapat menurunkan performa, meningkatkan beban fisiologis, serta memicu ketegangan emosional.<sup>12</sup> Dengan demikian, kombinasi antara tuntutan fisik, lingkungan yang tidak nyaman, serta ritme kerja cepat menciptakan risiko nyata terhadap kesehatan psikologis maupun fisik.

Temuan ini memperkuat urgensi untuk mengkaji bagaimana penerapan ergonomi yang tepat dapat mengurangi bahaya psikososial seperti kelelahan, kejenuhan, ketidaknyamanan emosional, penurunan konsentrasi, dan gangguan interaksi sosial. Faktor-faktor tersebut, jika tidak dikendalikan, dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja, serta menurunkan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara penerapan ergonomi dengan berkurangnya bahaya psikososial di lingkungan kerja produksi AMDK.

---

<sup>12</sup> Kroemer, K. H. E., & Grandjean, E. *Fitting the Human: Introduction to Ergonomics*. CRC Press, 2008, hlm. 140–146.

## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana penerapan prinsip ergonomi dalam membantu mencegah bahaya psikososial pada bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember?
2. Apa saja bahaya psikososial yang muncul di tempat kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan prinsip ergonomi dalam mencegah bahaya psikososial di bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
2. Untuk mengetahui jenis jenis bahaya psikososial yang muncul di bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kontribusi dari peneliti yang dapat disarankan oleh banyak pihak. Terdapat beberapa manfaat baik secara teoritis ataupun praktis. Diharapkan adanya penelitian ini mampu berguna dan bermanfaat bagi peneliti pribadi, dan juga perusahaan AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian akademis sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas wawasan keilmuan dalam bidang psikologi, terutama psikologi Islam. Secara khusus, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai teori stres kerja terhadap bahaya psikososial yang muncul di



lingkungan kerja, sehingga menjadi dasar pengembangan penelitian dan intervensi yang relevan pada masa mendatang.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Perusahaan**

Dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman, serta pemahaman terkait penerapan wawasan mengenai stres kerja dan dampaknya terhadap bahaya psikososial di lingkungan kerja.

### **b. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi**

Lembaga yang dimaksud peneliti adalah Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq Jember. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bentuk perhatian terhadap stress dan psikososial. Serta menjadi sumber rujukan bagi para peneliti selanjutnya dengan kajian yang sama khusus nya program studi psikologi islam.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan kepada peneliti berikutnya yang ingin meneliti tentang stress terhadap bahaya psikososial

## **E. Definisi Istilah**

Ada beberapa pengertian definisi istilah mengenai istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian didalam judul suatu penelitian. Tujuannya agar



tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.<sup>13</sup> Adapun definisi istilah yang digunakan peneliti diantaranya:

### 1. Penerapan Ergonomi

Penerapan ergonomi adalah serangkaian upaya sistematis untuk menyesuaikan desain pekerjaan, peralatan, fasilitas, dan lingkungan kerja dengan kemampuan, keterbatasan, serta kebutuhan pekerja. Ergonomi memandang manusia sebagai pusat dari sistem kerja sehingga setiap aspek pekerjaan harus ditata agar tidak menimbulkan beban fisik maupun mental yang berlebihan.

Dalam konteks industri, penerapan ergonomi mencakup kesesuaian manusia dengan, tugas, alat/mesin, lingkungan, waktu. Tindakan ini bertujuan mengurangi keluhan muskuloskeletal, mencegah kelelahan, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kenyamanan sepanjang proses kerja. Penerapan ergonomi tidak hanya menasar aspek fisik, tetapi juga berhubungan erat dengan kondisi psikologis pekerja. Ketika lingkungan kerja dirancang secara ergonomis, beban mental pekerja cenderung lebih ringan karena pekerjaan menjadi lebih mudah dilakukan, tidak menimbulkan rasa sakit, dan tidak memicu stres akibat ketidaknyamanan fisik. Dengan demikian, ergonomi berfungsi sebagai pendekatan komprehensif yang mendukung kesehatan fisik, kestabilan emosional, dan performa kerja secara keseluruhan.

---

<sup>13</sup> “Buku - Pedoman Karya Ilmiah 2020 1 | PDF,” Scribd, 45, diakses 26 Desember 2023, <https://www.scribd.com/document/566326046/Buku-pedoman-Karya-Ilmiah-2020-1>.

## 2. Bahaya psikososial

Bahaya psikososial merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan mental, emosional, dan fisik bagi pekerja. Faktor ini dapat berasal dari tuntutan kerja yang berlebihan, komunikasi yang tidak efektif, konflik interpersonal, minimnya dukungan sosial, tekanan waktu, monotoninya kerja yang berulang, hingga kondisi lingkungan yang tidak nyaman seperti panas, kebisingan, dan tata ruang yang tidak ergonomis.

Bahaya psikososial dapat memicu berbagai reaksi negatif seperti stres, kejenuhan, kelelahan mental, gangguan suasana hati, penurunan konsentrasi, hingga ketegangan dalam hubungan sosial antarkerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan motivasi, meningkatkan risiko kesalahan kerja, mengganggu kesejahteraan emosional, dan bahkan berdampak pada kesehatan fisik seperti keluhan pencernaan, sakit kepala, atau gangguan tidur.

Dalam konteks ergonomi, bahaya psikososial sering muncul akibat ketidaknyamanan fisik yang berlangsung lama misalnya postur kerja yang buruk, tuntutan gerakan berulang, atau lingkungan yang bising dan panas. Ketika pekerja berada dalam kondisi yang tidak ergonomis, rasa lelah dan sakit fisik dapat berkembang menjadi kejenuhan, frustrasi, atau konflik sosial karena toleransi emosional menjadi lebih rendah. Oleh karena itu, penerapan ergonomi menjadi langkah penting untuk mencegah

munculnya bahaya psikososial dengan menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, efisien, dan manusiawi.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bab ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan. yang dimana bertujuan untuk menjaga ke orisinilitas penelitian yang akan dilakukan. Selain itu juga digunakan sebagai salah satu acuan bagi penulis supaya memperbanyak teori serta menghindari plagiarisme. Ada beberapa penelitian yang digunakan oleh peneliti yang digunakan sebagai acuan yang berkaitan dengan “ Penerapan Ergonomi Terhadap Bahaya Psikososial” diantaranya sebagai berikut :

Penelitian yang disusun oleh Tati Oktiana Tamba, dengan juddul Hubungan Pengaruh Posisi Ergonomik Dan Hazard Psikososial Terhadap Kinerja Perawat penelitian ini membahas tentang penerapan konsep ergonomi serta perhatian terhadap bahaya psikososial di lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kesejahteraan pekerja. Dengan merancang dan merencanakan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip ergonomi, serta memahami dan mengelola faktor-faktor psikososial yang dapat mempengaruhi pekerja, industri dapat mengurangi risiko cedera dan penyakit, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman. Khususnya bagi para perawat, pengaturan yang tepat dapat mencegah masalah kesehatan seperti keluhan muskuloskeletal, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif,

dengan demikian, penerapan ergonomi dan manajemen bahaya psikososial tidak hanya memberikan keuntungan bagi pekerja, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Metode yang digunakan pada peneliti menggunakan metode literature review dengan menggunakan pendekatan jurnal online.<sup>14</sup>

Penelitian yang disusun oleh Anthonius Dhinar Hasto Wisnugroho, Fahriza Fawwas Asrory, Rami Yahya, dan Selviana Ratna, dengan judul Identifikasi Potensi Bahaya dan Pengendalian Area Pengisian Galon Menggunakan Metode HIRA di PT. Taubah Jaya Abadi, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, Penelitian ini membahas tentang bahaya yang muncul di tempat kerja adapun bahaya yang di temui di lokasi kerja. Ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu perbedaan nya yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian. Perbedaan selanjutnya yaitu perbedaan variabe serta konteks penelitian terdahulu membahas bahaya apa yang terjadi PT Taubah Jaya Abadi terutama di area pengisian galon. Sedangkan peneliti mengidentifikasi penerapan ergonomi terhadap bahaya psikososial, adapun kesamaan penelitian ini yaitu sama sama mengidentifikasi bahaya yang muncul di tempat kerja.<sup>15</sup>

Penelitian yang disusun oleh Saptono Widodo dan M. As'ad Djalali dengan judul Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kesehatan Fisik, Kesalahan Kerja

---

<sup>14</sup> Tamba, Tati Oktiana. *Hubungan Pengaruh Posisi Ergonomik dan Hazard Psikososial terhadap Kinerja Perawat*. 2020.

<sup>15</sup> Wisnugroho, Anthonius Dhinar Hasto, Fahriza Fawwas Asrory, Rami Yahya, dan Selviana Ratna. *Identifikasi Potensi Bahaya dan Pengendalian Area Pengisian Galon Menggunakan Metode HIRA di PT Taubah Jaya Abadi, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur*. 2024.

Dan Kecelakaan Kerja Teknisi Pesawat Udara Penelitian ini meneliti stres kerja, kepuasan kerja, kesehatan fisik, kecelakaan kerja, dan kesalahan kerja. Penelitian ini melibatkan 100 teknisi pesawat di PT. Merpati Nusantara Airlines. Cedera kerja diukur dengan Skala Cedera Terkait Keselamatan. Pekerjaan diukur dengan skala kesalahan kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan dari divisi pemeliharaan pesawat yang sudah distandarkan. Kesehatan fisik diukur dengan Kuesioner Kesehatan Fisik (PHQ). Kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja yang dikembangkan oleh peneliti. Stres kerja diukur dengan Survei Stres Kerja (JSS). Data kecelakaan kerja, kesalahan kerja, kesehatan fisik, kepuasan kerja, dan stres kerja dianalisis dengan analisis regresi statistik. Analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak memprediksi peningkatan kecelakaan dan kesalahan kerja. Stres kerja juga tidak memprediksi penurunan kesehatan fisik dan kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kecelakaan kerja, kesalahan kerja, kesehatan fisik, dan kepuasan kerja teknisi pesawat tidak dapat diprediksi melalui tinggi rendahnya stres kerja.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Widodo, Saptono, dan M. As'ad Djalali. *Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kesehatan Fisik, Kesalahan Kerja dan Kecelakaan Kerja Teknisi Pesawat Udara*. 2016.

**Tabel 2. 1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Penelitian	Tahun	Kesamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Penelitian yang disusun oleh Tati Oktiana Tamba, Dengan judul Hubungan Pengaruh Posisi Ergonomik Dan Hazard Psikososial Terhadap Kinerja Perawat	2020	<p>-Meneliti pengaruh ergonomi pada kesehatan dan kinerja pekerja</p> <p>-Variabel Penelitian sama</p> <p>sama mengidentifikas i ergonomi dan bahaya psikososial</p>	<p>-Subjek Penelitian yang diambil oleh memiliki perbedaan penelitian terdahulu mengambil perawat sebagai subjek, sedangkan peneliti mengambil dari buruh pabrik Air Minum Dalam Kemasan</p> <p>-Fokus Penelitian terdahulu yaitu Fokus pada perawat dan bahaya psikososial di</p>	<p>Penelitian Menggunakan pendekatan literatur review dengan jurnal online untuk membahas ergonomi dan bahaya psikososial khusus pada perawat. Sedangkan peneliti berfokus pada perspektif Psikologi Keselamatan Kerja dalam mengidentifikasi bahaya faktor secara psikologis yang dilakukan yang mengakibatkan terjadinya bahaya kerja.</p>



				lingkungan kerja, sedangkan peneliti mengidentifikasi bahaya berdasar pada perspektif penerapan ergonomi dan bahaya psikososial, terutama dalam situasi sosial di lingkup kerja.	
2	<p>Penelitian yang disusun oleh Anthonius Dhinar Hasto Wisnugroho, Fahriza Fawwas Asrory, Rami Yahya, dan Selviana Ratna,</p> <p>Judul Penelitian: Identifikasi Potensi Bahaya dan Pengendalian Area</p>	2024	<p>- Mengidentifikasi bahaya kerja</p> <p>-Subjek penelitian sama sama menggunakan buruh pabrik sebagai informan</p>	<p>- Lokasi Penelitian peneliti terdahulu berada di PT Taubah Jaya Abadi Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, sedangkan peneliti berada di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember .</p>	<p>Penelitian Terdahulu mengambil inspirasi dari studi tentang persaingan industri pengelolaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Penelitian terdahulu mengidentifikasi potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja perusahaan tersebut,</p>

	<p>Pengisian Galon</p> <p>Menggunakan Metode HIRA di PT. Taubah Jaya Abadi, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur</p>			<p>-Fokus Penelitian peneliti terdahulu menggunakan metode HIRA dalam melakukan pengidentifikasian bahaya kerja, sedangkan peneliti mengidentifikasi bahaya berdasar pada perspektif penerapan ergonomi dan bahaya psikososial, terutama dalam situasi sosial di lingkup kerja.</p> <p>-Peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti 2menggunakan</p>	<p>termasuk bahaya tergelincir, tertimpa, dan kejatuhan galon terisi. Sedangkan peneliti berfokus pada perspektif Psikologi Keselamatan Kerja dalam mengidentifikasi bahaya faktor secara psikologis yang dilakukan yang mengakibatkan terjadinya bahaya kerja.</p>
--	---	--	--	---	---

				metode kualitatif	
3	Penelitian yang disusun oleh Romanus Reinold Lede Fernandes dengan judul Identifikasi Bahaya Dan Pengendalian Resiko Keselamatan Dan Kesehtan Kerja di PT Sinar Sakti Jaya	2016	- Mengidentifikasi bahaya kerja  -Subjek penelitian sama sama menggunakan buruh pabrik sebagai informan	Perbedaan diantara peneliti terdahulu yakni metode penelitian yang digunakan Peneliti terdahulu menggunakan metode semi kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif  - Lokasi Penelitian peneliti terdahulu berada di PT Sinar Sakti Jaya, sedangkan peneliti berada di CV Lisa Jaya Mandiri Food	Penelitian ini menyoroiti resiko yang terkait dengan pekerjaan hot work, khususnya pengelasan yang dilakukan dalam ruang tertutup atau ruang produksi. Penelitian ini memberi perhatian khusus pada proses pengelasan rutin informasi penting yang belum banyak diteliti dalam konteks ruang produksi di bagian pengelasan bahay yang di timbulkan Sedangkan peneliti berfokus pada perspektif Psikologi Keselamatan Kerja dalam mengidentifikasi

				<p>Jember.</p> <p>-Fokus Penelitian terdahulu yaitu mengidentifikasi bahaya penilaian dan pengendalian resiko yang berada di PT Sinar Jaya Sakti, Meneliti upaya apa saja yang dilakukan oleh peneliti dalam mengatasi bahaya di tempat produksi di bagian pengelasan, sedangkan peneliti mengidentifikasi bahaya berdasar pada penerapan ergonomi dan bahaya psikososial,</p>	<p>bahaya faktor secara psikologis yang dilakukan yang mengakibatkan terjadinya bahaya kerja.</p>
--	--	--	--	--	---

				terutama dalam situasi sosial di lingkup kerja.	
--	--	--	--	---	--

## B. Kajian Teori

### 1. Penerapan Ergonomi

#### a. Pengertian Ergonomi

Ergonomi adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan bagaimana mendisain tugas-tugas sehingga sesuai dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan. Ergonomi bukan hanya tentang tugas, tetapi juga mencakup penyesuaian semua hal yang berhubungan dengan manusia, bisa berhubungan dengan produk yang di gunakan konsumen maupun sistem yang ada di tempat kerja. Melalui ergonomi didapatkan kemungkinan-kemungkinan yang lebih besar dalam peningkatan kesejahteraan manusia, mengurangi biaya dan peningkatan kualitas dan produktivitas. Seringkali istilah ergonomis juga disebut sebagai *user friendly*. Artinya, produk atau sistem yang mudah digunakan, nyaman, dan tidak membuat pengguna merasa terbebani. Jika sesuatu tidak *user friendly*, maka bisa menyebabkan kesulitan, ketidaknyamanan, bahkan cedera.

Istilah ergonomi berasal dari bahasa latin yaitu “ergon” yang berarti kerja dan “nomos” berarti hukum alam. Ergonomi dapat didefinisikan sebagai studi tentang aspek manusia dalam lingkungan kerjanya yang ditinjau secara anatomi, fisiologi, psikologi, engineering, manajemen dan desain.<sup>17</sup> Ergonomi mempelajari ilmu, seni serta penerapan teknologi untuk menyelaraskan aktivitas pada saat manusia sedang bekerja atau beristirahat dengan keterbatasan kemampuan manusia dalam aspek fisik dan mental sehingga kualitas hidup akan menjadi lebih baik.<sup>18</sup>

Ergonomi adalah disiplin ilmu yang mempelajari interaksi manusia dengan elemen lainnya di dalam sebuah sistem, dan profesi yang mengaplikasikan prinsip-prinsip teori, data dan metode untuk mendesain kerja yang mengoptimalkan kesejahteraan manusia dan kinerja sistem secara keseluruhan.<sup>19</sup> Ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari tentang karakteristik manusia di lingkungan kerja agar tercipta kondisi yang efektif, efisien, aman dan nyaman serta tidak menimbulkan penyakit akibat kerja ataupun kecelakaan kerja.<sup>20</sup> Pada hakikatnya, ergonomik adalah segala sesuatu tentang pemahaman mengenai human beings dan human behavior, yang mencakup sisi

<sup>17</sup> Nurmianto, E. *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya, 2008.

<sup>18</sup> Amelia Sesariska Eprisa and others, ‘Peran Psychological Contract Terhadap Safety Behaviour Pada Karyawan’, 2022.

<sup>19</sup> Dwizky Indra Nugraha, ‘Penerapan Aspek Rupa Pada Perancangan Stan Penjualan Nanas Madu ( Studi Kasus : Jalan Setiabudi , Bandung ) Application of Visual Aspects in the Design of Honey Pineapple Sales Booth ( Case Study : Setiabudi Street , Bandung )’, *E-Proceeding of Art & Desain*, 5.3 (2018), pp. 3718–25.

<sup>20</sup> Pheasant, Stephen. *Ergonomics, Work and Health*. London: Macmillan, 1991.

anatomi, fisiologi, psikologi manusia, serta bagaimana mendesain segala sesuatu sehingga sesuai dengan kekuatan dan kelemahan dari sisi manusia tersebut, desain produk maupun tugas harian.

Fokus ergonomi melibatkan tiga komponen utama yaitu manusia, mesin dan lingkungan yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya. Interaksi tersebut menghasilkan suatu sistem kerja yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya yang dikenal dengan istilah *worksistem*.<sup>21</sup> Secara singkat ergonomi bermakna sebagai ilmu yang meneliti tentang hubungan manusia dengan lingkungan kerjanya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja disini adalah lingkungan sekitar dimana manusia bekerja, 6 7 metode kerja, pengaturan kerja, alat alat atau mesin yang digunakan, bahan, manusia dan lingkungan yang dinamakan sistem kerja.<sup>22</sup>

Menurut Grandjean Ergonomi merupakan ilmu yang mempelajari penyesuaian pekerjaan terhadap manusia (*fitting the task to the man*) dengan tujuan menciptakan efisiensi kerja dan kesejahteraan. Prinsip ergonomi bertujuan untuk mengoptimalkan hubungan antara manusia, alat kerja, dan lingkungan agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Dalam penerapannya, ergonomi harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti postur tubuh, durasi kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan agar tidak memunculkan tekanan fisik yang dapat berujung pada gangguan

<sup>21</sup> Bridger, R. S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. New York: Taylor & Francis, 2003.

<sup>22</sup> Nurmianto, E. *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya, 1996.



psikologis<sup>23</sup>. Aspek ergonomi memiliki keterkaitan erat dengan risiko psikososial di tempat kerja, karena kegagalan dalam menerapkan prinsip-prinsip ergonomi dapat menyebabkan peningkatan stres kerja, kejenuhan, serta gangguan hubungan sosial antarpekerja.<sup>24</sup>

Konsep “ergonomi total” menekankan pentingnya integrasi dimensi fisik, kognitif, dan sosial secara menyeluruh untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks ini, teori *Job Demand Control Support Model* menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demand*), kontrol terhadap pekerjaan (*job control*), dan dukungan sosial (*social support*) menjadi faktor utama yang menentukan tingkat stres kerja dan efektivitas penerapan ergonomi secara holistik.<sup>25</sup>

#### **b. Postur & Alat Kerja**

Postur kerja yang baik sangat penting untuk mencegah cedera muskuloskeletal dan mengurangi risiko gangguan kesehatan akibat kerja. Sistem muskuloskeletal terdiri dari otot, tulang, dan jaringan ikat yang berfungsi memberikan dukungan, bentuk, dan mobilitas pada tubuh. Menurut Grandjean, postur kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan beban statis pada otot dan sendi, sehingga memicu

<sup>23</sup> Erik Grandjean, *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach* (London: Taylor & Francis, 1993), 1.

<sup>24</sup> Idp Sutjana, “Aspek Ergonomi Dari Risiko Psikososial Di Tempat Kerja,” *Jurnal Ergonomi Indonesia* 1, no. 1 (2015): 1–10

<sup>25</sup> Robert A. Karasek and Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York: Basic Books, 1990), 15.

kelelahan fisik, nyeri otot, dan penurunan produktivitas.<sup>26</sup> Dalam jangka panjang, hal ini juga berdampak pada kesehatan psikologis karena ketidaknyamanan fisik dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan stres kerja.

Desain alat kerja dan meja kerja yang tidak disesuaikan dengan ukuran tubuh manusia (antropometri) dapat memicu ketegangan otot statis dan menurunkan efisiensi kerja. Jika kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang, maka akan menimbulkan kelelahan kronis dan tekanan psikologis yang signifikan.<sup>27</sup> Kenyamanan fisik dan psikologis pekerja sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja yang stabil, suhu yang optimal, serta postur kerja yang sesuai dengan prinsip biomekanik tubuh.<sup>28</sup>

Lingkungan kerja yang tidak ergonomis, seperti pencahayaan buruk, suhu ekstrem, dan kebisingan, juga dapat memperburuk kesejahteraan mental dan meningkatkan risiko stres fisiologis maupun psikososial.<sup>29</sup> Grandjean menegaskan bahwa pencahayaan yang tidak memadai dapat menimbulkan ketegangan mata dan stres visual,

<sup>26</sup> Grandjean, E. (1993). *Fitting the task to the human: A textbook of occupational ergonomics* (4th ed.). Taylor & Francis.

<sup>27</sup> Suhardi, *Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi Industri* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017), 2.

<sup>28</sup> Karl H.E. Kroemer and Henrike J. Kroemer, *Office Ergonomics* (London: Taylor & Francis, 2001), 9.

<sup>29</sup> International Labour Organization, *Workplace Stress: A Collective Challenge* (Geneva: International Labour Office, 2016), 4

sementara lingkungan panas dan bising menurunkan daya konsentrasi serta meningkatkan kelelahan otot.<sup>30</sup>

Nurmianto menegaskan bahwa postur kerja yang benar akan mengurangi tekanan berlebihan pada bagian tubuh tertentu, mengoptimalkan penggunaan energi, serta mengurangi risiko cedera berulang (repetitive strain injury). Dengan kata lain, pengaturan postur merupakan bagian dari penerapan ergonomi yang tidak hanya melindungi fisik pekerja tetapi juga mencegah timbulnya bahaya psikososial akibat ketidaknyamanan berkelanjutan di tempat kerja. Postur kerja yang tepat meliputi posisi tubuh ketika duduk atau berdiri. Pekerja dianjurkan untuk menjaga punggung tetap tegak, bahu rileks, dan kaki menapak rata di lantai atau pada sandaran kaki. Posisi ini membantu mempertahankan keseimbangan tubuh, mengurangi ketegangan otot, dan menjaga aliran darah tetap lancar.

### c. Postur Duduk

- 1) Duduk dengan punggung lurus dan disangga oleh sandaran kursi.
- 2) Bahu rileks, tidak terangkat atau menunduk berlebihan.
- 3) Kaki menapak rata di lantai atau pada sandaran kaki.
- 4) Lutut berada pada sudut 90–110 derajat, sejajar atau sedikit lebih rendah dari pinggul.
- 5) Lengan membentuk sudut 90 derajat saat mengetik atau bekerja di meja.

---

<sup>30</sup> Erik Grandjean, *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach* (London: Taylor & Francis, 1993), 1

- 6) Menurut Bridger, postur duduk yang benar akan meminimalkan beban pada tulang belakang dan mengurangi risiko gangguan pada diskus intervertebralis.<sup>31</sup>

#### **d. Postur Berdiri**

- 1) Berdiri tegak dengan berat badan terbagi merata pada kedua kaki.
- 2) Lutut sedikit ditekuk untuk mengurangi ketegangan punggung bagian bawah.
- 3) Hindari berdiri terlalu lama tanpa bergerak; lakukan peregangan atau perubahan posisi secara berkala.
- 4) Gunakan alas kaki yang nyaman dan mendukung lengkungan kaki.

Trisyulianti menjelaskan bahwa berdiri dalam waktu lama tanpa pergerakan dapat meningkatkan beban pada sistem muskuloskeletal dan memicu rasa tidak nyaman yang berpengaruh pada konsentrasi kerja.<sup>32</sup>

#### **e. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang tidak ergonomis dapat menjadi pemicu utama gangguan fisiologis maupun psikososial pada pekerja. Faktor-faktor seperti suhu ekstrem, kebisingan berlebih, dan pencahayaan yang tidak memadai termasuk dalam kategori contextual psychosocial hazards yang secara signifikan memengaruhi kesejahteraan mental dan performa kerja.<sup>33</sup> Grandjean menegaskan bahwa lingkungan panas dan

<sup>31</sup> Bridger, R. S. (2003). *Introduction to ergonomics* (2nd ed.). Taylor & Francis.

<sup>32</sup> Trisyulianti, L. (2009). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Universitas Indonesia Press.

<sup>33</sup> International Labour Organization, *Workplace Stress: A Collective Challenge* (Geneva: International Labour Office, 2016), 4

bising dapat meningkatkan kelelahan otot serta menurunkan daya konsentrasi, sementara pencahayaan yang buruk menyebabkan ketegangan mata dan stres visual.<sup>34</sup> Kondisi-kondisi ini, apabila berlangsung terus-menerus tanpa perbaikan, tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga memperbesar risiko stres kronis dan kelelahan kerja.<sup>35</sup>

Levi menambahkan bahwa interaksi antara kondisi kerja yang buruk dan faktor individu akan memperburuk persepsi terhadap tekanan, sehingga meningkatkan stres fisiologis dan psikososial secara bersamaan.<sup>36</sup> Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang ergonomis menjadi aspek krusial dalam menciptakan tempat kerja yang sehat, aman, dan mendukung kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Upaya perbaikan lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kenyamanan fisik, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas emosional dan ketahanan psikologis pekerja dalam menghadapi tuntutan kerja yang dinamis.

Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja. Menurut *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), lingkungan kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan akan membantu mencegah cedera,

<sup>34</sup> Erik Grandjean, *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach* (London: Taylor & Francis, 1993), 1.

<sup>35</sup> Karl H.E. Kroemer and Henrike J. Kroemer, *Office Ergonomics* (London: Taylor & Francis, 2001), 9.

<sup>36</sup> Lennart Levi, *Guidance on Work-Related Stress: Spice of Life or Kiss of Death?* (Luxembourg: European Commission, 2002), 8.

penyakit akibat kerja, dan stres. Faktor-faktor lingkungan seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebisingan perlu dikelola secara tepat agar pekerja dapat beraktivitas secara optimal dan nyaman.<sup>37</sup>

Grandjean menjelaskan bahwa kondisi lingkungan yang tidak ergonomis dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan produktivitas, dan gangguan psikologis seperti iritabilitas dan stres.<sup>38</sup>

Sementara itu, Nurmianto menekankan bahwa pengendalian faktor lingkungan merupakan bagian integral dari ergonomi yang berfokus pada penyesuaian lingkungan dengan kapasitas dan keterbatasan manusia.<sup>39</sup>

### 1) Pencahayaan

a) Pencahayaan yang baik akan mengurangi ketegangan mata, mencegah kelelahan visual, dan meningkatkan konsentrasi.

b) Menurut Helander, pencahayaan yang tidak memadai atau terlalu terang dapat menyebabkan sakit kepala, iritasi mata, dan gangguan tidur.

c) Hindari silau (glare) dan bayangan yang mengganggu, serta gunakan pencahayaan alami sebisa mungkin untuk menjaga ritme sirkadian pekerja.

<sup>37</sup> Occupational Safety and Health Administration (OSHA), *Human Body Mechanics, Ergonomics and the Workplace*, Susan Harwood Training Grant #SH-24896-13-60-F-6,

<sup>38</sup> Grandjean, Etienne. *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*. 4th ed. London: Taylor & Francis, 1997, 45–47.

<sup>39</sup> Eko Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 2004), 89–91



## 2) Suhu dan Ventilasi

- a) Suhu ruangan yang nyaman umumnya berada pada kisaran 20–26°C dengan kelembaban 40–60%.
- b) Ventilasi yang baik membantu sirkulasi udara, mengurangi polutan, dan mencegah penumpukan panas atau dingin berlebihan.
- c) Menurut Bridger, suhu yang terlalu panas dapat memicu kelelahan dan menurunkan kemampuan kognitif, sedangkan suhu yang terlalu dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kekakuan otot, dan penurunan kelincahan.<sup>40</sup>

## 3) Kebisingan

Gales menyebutkan 3 alasan utama mengapa kebisingan bisa dianggap sebagai suatu masalah yang harus diperhatikan oleh organisasi industri. Pertama kebisingan tidak disukai orang, kedua

ia merusak pendengaran dan ketiga bisa berpengaruh buruk pada efisiensi kerja.<sup>41</sup> Diterangkan oleh Bridger bahwa kebisingan adalah salah satu pencemaran yang berasal dari penerapan teknologi. Sumber kebisingan bermacam-macam, misalnya mesin pabrik, pesawat terbang, lalu lintas kendaraan di jalan raya, peralatan kantor, peralatan rumah tangga, dan lain-lain.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Robert Bridger, *Introduction to Ergonomics*, 2nd ed. (London: Taylor & Francis, 2003), 45–47

<sup>41</sup> Gales, R. S. *Noise and Its Effects on Worker Performance*. London: Academic Press, 1987.

<sup>42</sup> Bridger, R. S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. (New York: Taylor & Francis, 1995)



Lebih lanjut Bridger mengatakan bahwa kebisingan adalah bunyi atau bunyi-bunyian pada amplitudo tertentu yang menyebabkan gangguan atau mempengaruhi komunikasi, sedangkan bunyi adalah sensasi auditory yang dihasilkan oleh gelombang energi yang merambat melalui media sampai ke telinga. Bunyi mempunyai frekuensi dan amplitudo. Frekuensi akan menentukan tinggi rendahnya nada sedangkan amplitudo akan menentukan intensitas atau kadar suara.<sup>43</sup> Bunyi dapat diukur secara objektif sedangkan kebisingan adalah fenomena subyektif. Oleh karena itu kadang-kadang kebisingan dianggap sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan. Satuan ukuran frekuensi adalah Hertz (Hz) sedangkan ukuran amplitudo adalah Decibel (dB).

Telinga manusia hanya dapat mendengar dengan frekuensi antara 16-20.000 Hz dan amplitudo antara 0-140 dB.<sup>44</sup> Menurut Bridger pada tingkat 140 dB, pendengaran manusia tidak hanya kenaikan intensitas yang tinggi tetapi juga merusak dan rusak.<sup>45</sup> Sebenarnya rusaknya bukan kebisingan, lamanya menghadapi kebisingan kronis yang menyebabkan kerusakan pendengaran lebih parah. Kadang-kadang kebisingan itu berlangsung saja, kadang-

<sup>43</sup> Bridger, R. S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. (New York: Taylor & Francis, 1995)381

<sup>44</sup> Davis, M., and J. F. Cornwell. 1994. (*Title of the Work*. City: Publisher.)112-115

<sup>45</sup> Bridger, R. S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. (New York: Taylor & Francis, 1995)379-381

kadang, maka hal ini hanya akan mengganggu saja dan tidak sampai merusak pendengaran.

Tingkat maksimal yang diperbolehkan untuk menghadapi kebisingan selama 8 jam Menurut sulaiman kerja secara kontinyu adalah 85 dB. Tingkat kebisingan dibawah 85 dB, walaupun bukan merupakan ancaman yang serius terhadap kerusakan pendengaran akan tetapi pada tingkat-tingkat tertentu dapat mempengaruhi dan menurunkan prestasi kerja.<sup>46</sup> Menurut Woodson tingkat 55-60 dB merupakan tingkat yang paling layak untuk kondisi kehidupan sehari-hari. Pada tingkat ini pemahaman terhadap informasi yang tidak terlalu rumit dapat berjalan dengan baik. Namun jika informasinya cukup rumit atau kata-katanya cukup sulit, tingkat kebisingan sebaiknya tidak melebihi 45 dB.<sup>47</sup> Terlebih lagi jika pekerjaan menuntut konsentrasi yang penuh, maka sebaiknya tingkat kebisingannya sekitar 40 dB.

Jika tingkat kebisingan berada antara 65 - 70 dB, daya konsentrasi mulai berkurang, pembicaraan mulai terganggu. Kondisi ini tidak sesuai bagi pekerjaan-pekerjaan kantor. Pada tingkat 75 dB, pembicaraan telpon sudah sulit dilaksanakan dan pembicaraan tatap muka harus dilakukan dengan suara keras, dan pada tingkat 80 dB, pembicaraan tatap muka sudah sulit dilakukan.

<sup>46</sup>Sulaiman, "Kebisingan dan Gangguan Pendengaran di Tempat Kerja," Jurnal Kesehatan Lingkungan, vol. 12, no. 2 (2020): 126–135,

<sup>47</sup> Woodson, W. E., Tillman, B., & Tillman, P. (1992). (*Human Factors Design Handbook*. McGraw-Hill Education)512-514

Idealnya tingkat kebisingan dapat diatur pada tingkat 55-60 dB. Tetapi jika hal ini tidak mungkin untuk dilakukan, misalnya bunyi mesin-mesin di pabrik, pekerjaan-pekerjaan di bengkel, yang tingkat kebisingannya sulit untuk diturunkan, maka telinga pekerja harus diproteksi. Ada 2 bentuk alat proteksi pendengaran yaitu earplugs dan earmuffs. Earplugs memiliki bentuk yang lebih kecil, mudah dibawa-bawa, nyaman, dan lebih murah dari pada earmuffs. Akan tetapi membutuhkan waktu penyesuaian yang lebih lama. Sedangkan earmuffs memberi daya proteksi yang lebih baik. Pekerjaan-pekerjaan sering tidak menggunakan alat proteksi ini dengan alasan tidak nyaman dan mengganggu komunikasi. Padahal dalam jangka tertentu kebisingan akan dapat menyebabkan hilangnya pendengaran seseorang.<sup>48</sup>

- a) Tingkat kebisingan harus dijaga di bawah ambang batas yang ditetapkan (umumnya 85 dB untuk paparan kerja 8 jam).
- b) Kebisingan berlebih dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan, dan memicu stres psikologis.
- c) Kroemer et al. menyebutkan bahwa kebisingan kronis dapat menyebabkan kelelahan mental, iritabilitas, dan gangguan komunikasi di tempat kerja. Penggunaan peredam suara atau ear protection menjadi solusi penting.

<sup>48</sup> Bridger, R. S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. New York: Taylor & Francis, 1995.

## 2. Bahaya Psikosial

### a. Pengertian Bahaya Psikosial

Bahaya psikososial di tempat kerja merujuk pada berbagai faktor yang berasal dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, organisasi kerja, dan kapasitas individu, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental, emosional, dan sosial pekerja. Faktor-faktor ini tidak bersifat fisik, tetapi berdampak nyata terhadap kondisi psikologis pekerja, seperti stres berkepanjangan, kecemasan, burnout, dan gangguan hubungan sosial. Menurut International Labour Organization, bahaya psikososial meliputi stres kerja, kekerasan, pelecehan, ketidakamanan kerja, serta ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia dalam lingkungan kerja.<sup>49</sup>

Ketika pekerja menghadapi tuntutan tinggi namun memiliki kontrol rendah terhadap pekerjaan, serta minim dukungan sosial dari organisasi, maka risiko gangguan psikologis akan meningkat secara signifikan. Konsep ini dijelaskan dalam model high demand–low control oleh Tom Cox, yang menjadi salah satu kerangka utama dalam memahami stres kerja.<sup>50</sup> Ketika kontrol terhadap pekerjaan tidak dimiliki, pekerja cenderung merasa tertekan, tidak berdaya, dan kehilangan motivasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu gangguan mental yang serius dan menurunkan produktivitas kerja.

<sup>49</sup> International Labour Organization. Workplace Stress: A Collective Challenge. Geneva: International Labour Office, 2016. 5-6

<sup>50</sup> Tom Cox. Theories of Psychosocial Stress at Work. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2000. 14-15

Karasek dan Theorell memperluas pendekatan tersebut melalui teori *Job Demand Control Support Model*, yang menekankan pentingnya keseimbangan antara beban kerja, otonomi, dan dukungan sosial sebagai penentu utama tingkat stres dan kesejahteraan mental pekerja.<sup>51</sup> Ketika ketiga elemen ini tidak terpenuhi secara proporsional, maka pekerja akan mengalami tekanan psikologis yang lebih besar dan rentan terhadap burnout. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan menjadi faktor protektif yang dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja yang tinggi.

Memperluas pemahaman ini, Tresnawati dan Erwandi menekankan bahwa ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kapasitas individu, terutama dalam lingkungan kerja yang tidak sehat secara sosial, merupakan pemicu utama munculnya risiko psikososial.<sup>52</sup> Model *Job Demands Resources* yang dikembangkan oleh Demerouti et al. menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia, seperti dukungan sosial, otonomi, dan waktu istirahat.<sup>53</sup> Ketidakseimbangan ini tidak hanya menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi, tetapi juga berdampak pada hubungan interpersonal dan iklim kerja secara keseluruhan.

<sup>51</sup> Robert A. Karasek and Töres Theorell. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books, 1990. 36-38

<sup>52</sup> Lena Tresnawati and Dadan Erwandi, "Kajian Literatur Sistematis Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Risiko Psikososial pada Pekerja," *Health Information: Jurnal Penelitian Poltekkes Kemenkes Kendari* 13, no. 2 (2023) 3-4

<sup>53</sup> Evangelia Demerouti et al., "The Job Demands-Resources Model of Burnout," *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 499-502.

Studi kasus oleh Kemala menunjukkan bahwa pekerja yang berada dalam lingkungan kerja yang penuh konflik, minim komunikasi, dan kurang empati cenderung mengalami gangguan psikologis seperti kecemasan, gangguan tidur, dan penurunan daya tahan tubuh.<sup>54</sup> Oleh karena itu, pemahaman terhadap bahaya psikososial harus mencakup dimensi struktural, interpersonal, dan individual secara menyeluruh agar strategi pencegahan dan intervensi dapat dirancang secara efektif dan berkelanjutan. Bahaya psikososial bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas, stabilitas, dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Bahaya Psikososial melibatkan tekanan mental atau sosial yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Adapun aspek aspek psikososial dalam keselamatan kerja diantaranya, tuntutan kerja, beban kerja, kondisi monoton, kurangnya kerjasama. Dari kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas, memicu stress, bahkan meningkatkan resiko burnout dan gangguan mental. Adapun pencegahan meliputi manajemen beban kerja, pelatihan komunikatif, dan dukungan psikologi bagi karyawan.<sup>55</sup>

#### **b. Tuntutan Kerja (*Jobs Demands*)**

Efektivitas kerja dari seseorang tidak saja merupakan hasil dari peralatan dan lingkungan kerja, tetapi juga merupakan hasil dari cara

<sup>54</sup> Aliva Kemala, "Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) pada Karyawan Pabrik SSP PT. X," Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, 2-3

<sup>55</sup> World Health Organization, *Occupational Health: Psychosocial Hazards* (Geneva: WHO Press, 2021).



bagaimana sebuah tugas dan waktu kerja dialokasikan kepada karyawan serta kontrol apa yang mereka terapkan setelah pekerjaan dilaksanakan. Di dalam sebuah organisasi industri yang besar, seperti pabrik mobil, pekerjaan dibagi-bagi ke dalam tugas-tugas kecil yang dialokasikan kepada masing-masing karyawan.

Prinsip pengalokasian kerja yang diterapkan pada model lama seringkali mengarah penyederhanaan tugas dengan membagi tugas sampai sekecil-kecilnya, kemudian mengalokasikannya kepada karyawan yang sangat khusus pula, dan menerangkannya kepada mereka bahwa di dalam tugas tersebut harus dipatuhi adanya mekanisme kontrol kompleks dan koordinatif untuk menjamin bahwa bagian-bagian kecil pekerjaan itu harus berjalan bersama dan mengarah kepada satu sasaran bersama. tugas seperti ini telah melahirkan suatu kondisi yang kritis yang mengakibatkan pekerjaan yang amat dangkal, repetitif, kontrol yang kaku yang menyebabkan karyawan kehilangan peluang untuk mencapai kepuasan dan mewujudkan potensi-potensinya.<sup>56</sup>

Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari pada kenyataannya banyak karyawan yang overloaded karena banyaknya tuntutan kerja, sehingga menjadi lelah dan mempunyai kecenderungan untuk melakukan kesalahan pada pekerjaan yang dilakukannya pada waktu yang lama tanpa ada istirahat. Hal inilah yang seringkali menjadi penyebab

---

<sup>56</sup> Goler, *Human Behavior in Organizations* (New York: Harper & Row, 1987).



munculnya beban kerja atau *work load* baik fisik maupun mental yang pada gilirannya akan mempengaruhi performansi kerja. Oleh karena itu untuk membuat kerja agar menjadi baik diperlukan suatu upaya yang mengarah kepada suatu prinsip, yaitu memberikan otonomi yang memadai kepada karyawan untuk bertanggung jawab dan menggunakan kemampuannya.

Hal ini bisa dikembangkan ke dalam prinsip-prinsip yang lebih khusus yang meliputi:

- 1) tuntutan kerja harus rasional secara mental dan bervariasi,
- 2) kerja harus memungkinkan karyawan untuk terus belajar secara kontinyu,
- 3) karyawan harus memiliki wilayah minimal dalam pengambilan keputusan,
- 4) target kerja selama produksi karyawan harus terlihat di tempat kerja,
- 5) kerja harus berhubungan dengan kehidupan lain seperti arti kerja dalam kehidupannya.<sup>57</sup>

Secara umum tuntutan kerja dibagi dalam 2 kategori, yaitu tuntutan kerja fisik (*physical job demands*) dan tuntutan kerja mental (*mental job demands*).

<sup>57</sup> Goler, *Human Behavior in Organizations* (New York: Harper & Row, 1987).103-105

### 1) Tuntutan Kerja Fisik (*Physical Job Demands*)

Tuntutan kerja fisik suatu kondisi yang secara langsung berasal dari beban kerja fisik (*physical work load*) dan mempengaruhi tubuh atau membutuhkan tubuh untuk menggunakan posture tertentu selama waktu tertentu. Oleh karena tubuh manusia memiliki keterbatasan kapasitas maka akan ditemui adanya ketidaksesuaian antara kondisi tubuh dengan beban kerja fisik. Orang-orang yang bekerja secara monoton dilaporkan oleh akan memiliki kecenderungan sakit pada leher dan bahu, demikian yang dilaporkan oleh Bongers dan de Winter bahwa beban kerja fisik berhubungan dengan penyakit musculo-skeletal.<sup>58</sup>

Tuntutan kerja fisik dapat meliputi gerakan-gerakan fisik sebagai berikut: membungkuk atau memutar, mengangkat benda berat, membungkuk ke depan tanpa penopang pada punggung, lengan, memutar, posisi tangan yang tingginya melebihi bahu, gerakan-gerakan yang tidak nyaman, postur tubuh yang tidak nyaman, bekerja keras, jumlah tugas, dan banyaknya tenaga yang dibutuhkan.

### 2) Tuntutan Kerja Mental (*Mentally Job Demands*)

Tuntutan kerja mental adalah suatu kondisi yang secara langsung berhubungan dengan proses-proses mental apa saja yang terlibat dan dibutuhkan dalam bekerja. Hal ini bisa meliputi

---

<sup>58</sup> Bongers, P. M., dan C. R. de Winter. "Psychosocial Factors at Work and Musculoskeletal Disease." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 19, no. 5 (1993): 297–312.

keadaan-keadaan seperti: selalu memikirkan pekerjaan, mengerjakan beberapa hal dalam waktu yang bersamaan, perhatian terhadap pekerjaan yang hati-hati, kesulitan-kesulitan mengerjakan tugas yang dihadapi oleh karyawan baik yang harus dibantu ataupun yang tidak perlu dibantu oleh orang lain.<sup>59</sup>

### c. Shift Kerja

Shift kerja dijalankan jika 2 karyawan atau lebih yang merupakan kelompok bekerja dalam urutan waktu dan pada tempat kerja yang sama. Sering setiap shift kerja seorang karyawan diulang dengan pola yang sama. Secara individual, shift kerja berarti hadir pada suatu tempat kerja yang sama secara reguler pada waktu yang sama (yang disebut shift kerja 'kontinyu') atau dengan waktu yang berbeda-beda (yang disebut rotasi). Kroemer menerangkan lebih lanjut bahwa dengan semakin berkembangnya industrialisasi, model bekerja sepanjang hari yaitu selama 24 jam menjadi sangat umum, yang dibagi menjadi 2 shift masing-masing siang dan malam 12 jam atau dibagi menjadi 3 shift, pagi, siang, dan malam masing-masing 8 jam.<sup>60</sup>

Pada awal abad 20 sistem kerja yang menggunakan 6 hari kerja dengan 10 jam per hari menjadi semakin berkurang. Sekarang beberapa sistem kerja menggunakan 8 jam per hari selama 5 hari per minggu. Dengan kecenderungan ini, maka jumlah hari dan jam kerja semakin berkurang, menjadikan karyawan memperoleh weekend 2 hari

<sup>59</sup> Waluyo, *Ergonomi dan Kesehatan Kerja* (Jakarta: UI Press, 1984).235-237

<sup>60</sup> K. H. E. Kroemer, H. B. Kroemer, and K. E. Kroemer-Elbert, *Ergonomics: How to Design for Ease and Efficiency* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1994)512-514

untuk bebas kerja sehingga bisa mengurangi kelelahan kecelakaan kerja dan memperoleh kapasitas kerja baru.

Pada saat sekarang ini hampir semua industri menerapkan sistem produksi yang kontinyu. Selain untuk mengoptimalkan daya kerja mesin-mesin industri yang umumnya mahal, juga untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Akibatnya para karyawan juga bekerja pada malam hari. Menurut Grandjean manusia mempunyai 'circadian rythme', yaitu fluktuasi dari berbagai macam fungsi tubuh selama 24 jam. Pada malam hari manusia berada pada fase 'trophotropic' yaitu fase dimana tubuh melakukan pembaharuan cadangan energi atau penguatan kembali. Sedangkan pada siang hari manusia berada pada fase 'ergotrophic' yaitu fase dimana semua organ dan fungsi tubuh siap untuk melakukan suatu tindakan.<sup>61</sup>

Beberapa fungsi tubuh yang meningkat pada siang hari dan menurun pada malam hari antara lain suhu badan, denyut jantung, tekanan darah, kapasitas fisik, kemampuan mental dan produksi adrenalin. Dari uraian ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada malam hari akan berada pada suasana bekerja akan tetapi ritme circadiannya berada pada fase istirahat. Selain itu bekerja pada malam juga akan menimbulkan masalah-masalah lain yang berkaitan dengan kehidupan keluarga dan sosial.

---

<sup>61</sup> Etienne Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988)470-472

Fungsi terpenting bagi berjalannya ritme circadian adalah tidur. Tidur, tanpa terganggu merupakan prasyarat bagi kesehatan, kenyamanan dan efisiensi. Orang dewasa normal umumnya membutuhkan tidur pada malam hari selama 8 jam/hari, meskipun tetap pada perbedaan-perbedaan individual. Bagi pekerja shift malam, jam tidur malam biasanya diubah menjadi tidur siang. Namun secara kuantitas dan kualitas, tidur siang banyak terganggu, antara lain oleh kebisingan lingkungan tempat tinggal sehingga mereka umumnya tidak bisa beristirahat. Ditemukan oleh Lille, bahwa pekerja shift malam rata-rata tidur selama 6 jam.<sup>62</sup>

Dalam kaitannya dengan produktivitas dan frekuensi kecelakaan kerja, dalam hal ini masih menjadi perdebatan. Akan tetapi diasumsikan, bahwa bekerja pada malam hari akan menurunkan produktivitas dan meningkatkan kecelakaan kerja. Namun menurut Grandjean hal ini tidak selalu demikian. Ini mungkin berkaitan dengan tidak adanya gangguan dari teman sekerja, mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, atau karena pekerja shift malam sering membuat pilihan-pilihan positif yang membuat bekerja pada malam hari menjadi mempunyai nilai tambah.<sup>63</sup>

Hal ini disebabkan oleh kronik dan kebiasaan makan dan minum yang tidak sehat. Kelelahan kronik tersebut adalah antara lain

<sup>62</sup> Lille, F., "Sleep Duration and Quality in Night Shift Workers," *Journal of Occupational Health*, vol. 38, no. 3 (1996): 215–220.

<sup>63</sup> Etienne Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988) 470-474

kehilangan vitalitas, perasaan depresif, perasaan mudah marah dan keletihan meskipun mereka sudah tidur. Keadaan ini biasanya disertai dengan gangguan psikosomatik, antara lain kehilangan nafsu makan, gangguan tidur dan gangguan pencernaan. Jadi kegelisahan yang dialami pekerja shift malam adalah dari kelelahan kronik yang jika dikombinasikan dengan kebiasaan makan yang tidak sehat akan menyebabkan penyakit-penyakit pencernaan.

Gejala dari penyakit-penyakit di atas pada setiap individu berbeda. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah usia. Pekerja yang sudah berumur 40 tahun ke atas, kurang dapat beradaptasi dengan shift kerja malam dan lebih mudah lelah. Mereka juga kurang dapat menikmati tidurnya karena sangat mudah terganggu dengan berbagai macam kondisi.

Sistem kerja shift yang berlaku umum biasanya terbagi atas 3 periode, masing-masing selama 8 jam, termasuk istirahat. Pembagiannya adalah shift pagi, sore dan malam. Shift kerja yang menggunakan pembagian dari jam 08.00 - 16.00, 16.00 - 24.00 dan 24.00 - 08.00 mempunyai beberapa kelebihan baik secara fisiologis maupun sosial. Pada masing-masing shift, pekerja mempunyai satu kali kesempatan makan bersama-sama dengan keluarganya dan mempunyai kesempatan untuk tidur dengan baik khususnya bagi shift pagi dan sore.



Ada 2 persyaratan yang harus diperhatikan dalam pengatur shift (*shift rotation*), yaitu :

- 1) kehilangan tidur sedapat-dapatnya dikurangi dan hal ini akan meminimalkan kelelahan
- 2) harus ada waktu yang cukup bagi kehidupan keluarga dan kontak sosial. Perencanaan shift yang paling baik yang sesuai dengan persyaratan di atas adalah shift kerja yang langsung memberikan waktu istirahat atau libur selama 24 jam penuh setelah bekerja malam. Bahkan Lille menyarankannya untuk diberi libur 2 x 24 jam penuh.<sup>64</sup>

Perencanaan shift yang banyak digunakan adalah sistem 2-2-2 yang dinamakan 'a rota' dan sistem 2-2-3 disebut 'continental rota'. Keduanya adalah rotasi jangka pendek yang memenuhi persyaratan ergonomi. Pada sistem 2-2-2, 2 hari shift malam diikuti dengan hari libur. Sedangkan pada sistem 2-2-3, setelah 3 hari shift malam diikuti hari libur. Sistem 2-2-2 kurang disukai karena libur akhir minggu (hari sabtu/minggu) hanya datang sekali dalam 8 minggu. Sedangkan pada sistem 2-2-3, libur akhir minggu terjadi setiap 4 minggu sekali.<sup>65</sup>

Pemilihan pada model shift kerja sering dipengaruhi oleh alasan-alasan ekonomi, dan organisasional. Seseorang menerima sistem shift kerja tertentu ditentukan oleh keseimbangan pertimbangan

<sup>64</sup> Lille, F., "Sleep Duration and Recovery in Night Shift Workers," *Journal of Occupational Health*, vol. 38, no. 3 (1996): 215–220.

<sup>65</sup> Setyawati, R., "Desain Sistem Shift Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan Pekerja," *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*, vol. 5, no. 1 (2011): 33–36.



profesional dan personal, termasuk aspek fisiologis, psikologis dan sosial. Masalah-masalah kesehatan juga bisa bersumber dari penggunaan sistem shift kerja tertentu.

Pekerja yang bekerja malam secara permanen juga sering memiliki keluhan kurang tidur dan kelelahan. Kriteria yang bisa digunakan untuk mempertimbangkan penggunaan suatu sistem shift kerja, diantaranya adalah: panjang kerja setiap hari tidak boleh lebih dari 8 jam, jumlah konsekuensi shift malam harus sekecil mungkin, setiap shift malam harus diikuti sedikitnya paling tidak 24 jam istirahat, setiap rencana shift harus memiliki akhir minggu yang bebas, jumlah hari bebas pada akhir tahun harus paling tidak sebanyak hari kontinyu pekerja



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian memegang peranan penting dalam sebuah penelitian. Dengan menerapkan metode penelitian yang terstruktur dan sesuai dengan kaidah ilmiah, peneliti dapat menemukan solusi untuk permasalahan yang dikaji. Metode ini mencakup berbagai langkah yang dirancang untuk memperoleh jawaban berdasarkan pendekatan ilmiah. Bab ini akan menjelaskan secara rinci bagaimana peneliti mengolah data atau bahan penelitian untuk menghasilkan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

##### **A. Pendekatan & Jenis Penelitian**

Metode penelitian mencakup penjelasan menyeluruh tentang seluruh proses penelitian, mulai dari tahap awal hingga pengambilan kesimpulan.<sup>66</sup> Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif deskriptif karena fokus dan permasalahan yang diangkat. Pendekatan kualitatif deskriptif menitik beratkan pada pengumpulan data secara langsung melalui wawancara dan observasi lapangan.<sup>67</sup> Menurut Nawawi, pendekatan ini adalah rangkaian langkah yang dilakukan secara sistematis oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi, baik secara teoritis maupun praktis. Tujuannya adalah untuk menemukan solusi atas masalah tertentu.<sup>68</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai strategi yang digunakan untuk melihat gambaran penerapan ergonomi terhadap bahaya psikososial di bagian produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) CV Lisa

---

<sup>66</sup> Hasyim Rofiki, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Sinar Persada, 2019)

<sup>67</sup> Muhammad Hudhori, *Metode Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: PT Indografis, 2018)

<sup>68</sup> Nawawi Hadhari, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Pixel Grafis, 2018)

Jaya Mandiri Food Jember. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan, yang berarti data dikumpulkan secara langsung dari sumbernya di lapangan.<sup>69</sup>

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat di mana suatu masalah penelitian terjadi, dan peneliti akan mengumpulkan data di lokasi tersebut untuk menemukan solusi menggunakan pendekatan atau prosedur yang telah ditentukan oleh peneliti.<sup>70</sup> Peneliti melaksanakan studi ini secara langsung di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember yang berada pada Jl. Langsep, Ampo, Dukuh Mencek, Kec. Sukorambi, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68151, Indonesia. Pemilihan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember sebagai lokasi penelitian.

## **C. Subjek Penelitian**

Subjek data penelitian merupakan elemen yang dijadikan sumber informasi dalam penelitian untuk menemukan solusi atas suatu permasalahan. Dalam penelitian kualitatif, subjek data digunakan untuk memperoleh informasi spesifik terkait masalah yang sedang dikaji. Muhammad Idrus menjelaskan bahwa subjek penelitian adalah batasan yang ditetapkan terhadap objek atau individu yang akan diteliti. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menarik kesimpulan mengenai masalah penelitian.<sup>71</sup>

<sup>69</sup> Suhairismi Arikunto, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Semarang: PT Kencana Abadi, 2014)

<sup>70</sup> Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017)

<sup>71</sup> Muhammad Idris, *Penelitian Ilmiah: Buku Dasar Memahami Penelitian*, (Semarang: Bumi Karya, 2017)

Penelitian ini menerapkan metode *purposive sampling* dalam memilih subjek penelitian. Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah teknik pemilihan subjek berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang relevan dengan penelitian. Informasi atau data yang diperoleh dari informan disesuaikan dengan permasalahan penelitian dengan menetapkan kriteria tertentu.<sup>72</sup>

Subjek dalam Penelitian ini berada di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, diantaranya :

1. Kepala Produksi
2. Informan AE
3. Informan AG
4. Informan HN

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengambil data dan informasi pada Kepala Produksi sebagai sumber triangulasi, karena Kepala Produksi lebih mengetahui terkait profil, sejarah dan visi-misi serta bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap psikososial. Sedangkan alasan memilih tiga buruh bagian produksi sebagai informan, yaitu :

1. Pekerja bagian produksi memiliki tingkat kerentanan yang tinggi terhadap stress kerja karena tuntutan pekerjaan yang berat, ritme kerja cepat, dan tekanan pemenuhan target. Kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan ini dapat memengaruhi suasana hati, kestabilan emosi, dan kondisi

---

<sup>72</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & R and D, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007)

psikologis secara langsung sehingga memicu timbulnya bahaya psikososial.

2. Interaksi sosial di tempat kerja menjadi salah satu pemicu utama terbentuknya stres kerja. Pekerja yang harus berhadapan dengan atasan, rekan kerja, maupun pihak luar sering kali menghadapi konflik, tekanan komunikasi, atau kurangnya dukungan sosial. Situasi ini berdampak langsung pada kualitas respons emosional dan perilaku pekerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.
3. Stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik, kestabilan emosi, dan kesiapan mental pekerja. Ketika stres meningkat, pekerja menjadi mudah lelah, sulit berkonsentrasi, dan rentan melakukan kesalahan. Hal ini tampak jelas dari penurunan kinerja, perubahan perilaku, serta meningkatnya potensi munculnya gejala psikososial seperti kecemasan, frustrasi, dan burnout.
4. Faktor lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan psikologis dapat memperparah tingkat stres pekerja. Beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, ritme pekerjaan monoton, kebisingan, atau suasana kerja tidak kondusif dapat memicu munculnya stres yang berdampak pada kondisi psikososial. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mental.
5. Perubahan suasana hati dan performa kerja menjadi mudah diamati pada pekerja yang mengalami stres berkepanjangan. Rekan kerja dan atasan dapat melihat tanda-tanda seperti mudah marah, menarik diri, menurunnya

kualitas komunikasi, atau kinerja yang tidak stabil. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap munculnya bahaya psikososial di tempat kerja.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan subjek dalam penelitian ini adalah,

1. Buruh Kerja Bagian Produksi AMDK CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember
2. Fokus bekerja pada bagian produksi AMDK ( Air Mineral Dalam Kemasan)
3. Lama Bekerja > 2 tahun bekerja

Selanjutnya terkait objek penelitian Menurut Sugiyono, objek penelitian adalah nilai yang berasal dari individu atau peristiwa tertentu yang menjadi fokus utama dalam suatu penelitian, sehingga dapat diambil kesimpulan berdasarkan nilai tersebut.<sup>73</sup> Dalam penelitian ini, objek yang menjadi perhatian adalah gambaran penerapan ergonomi terhadap bahaya psikososial di bagian produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember pada buruh pekerja bagian produksi yang sudah lama bekerja.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Bagian ini menjelaskan langkah-langkah dalam memperoleh data dari informan atau subjek penelitian lainnya yang relevan dan diperlukan. Menurut Kristanto, teknik pengumpulan data adalah penggunaan alat atau metode tertentu dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi yang sesuai

---

<sup>73</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & R and D

dengan kebutuhan penelitian. Informasi yang diperoleh kemudian menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis. Oleh karena itu, proses pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam sebuah penelitian ilmiah.<sup>74</sup>

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu menggunakan tiga teknik, diantaranya sebagai berikut:

### 1. Observasi

Penelitian kualitatif mencakup metode pengumpulan data melalui observasi. Teknik ini memanfaatkan pancaindra untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peristiwa yang diteliti di lokasi penelitian. Menurut Kristanto, observasi adalah metode pengamatan yang melibatkan interaksi langsung dengan subjek penelitian. Dalam proses ini, peneliti menggunakan indera seperti penglihatan, pendengaran, penciuman, dan lainnya untuk memahami subjek penelitian secara lebih mendalam. Peneliti menggunakan Observasi Non partisipan.

Menurut Sugiyono observasi Non partisipan merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang sedang dilakukan oleh sumber data sambil melakukan pengamatan terhadap apa yang terjadi.<sup>75</sup> Observasi dalam penelitian ini dimaksudkan peneliti untuk mendapatkan data mengenai Gambaran Penerapan ergonomi terhadap bahaya psikososial di bagian produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

<sup>74</sup> Kristanto, Metodologi Penelitian Karya Tulis Ilmiah, (Jakarta: Dee Publish, 2018)

<sup>75</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 145.



## 2. Wawancara

Salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara, di mana peneliti secara langsung bertanya kepada informan mengenai masalah penelitian atau hal-hal yang relevan. Menurut Yusuf, wawancara merupakan proses tatap muka antara peneliti dan informan, di mana peneliti mengajukan pertanyaan untuk memperoleh pemahaman lebih dalam tentang peristiwa yang ingin diketahui melalui sesi tanya jawab.<sup>76</sup>

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara peneliti bertanya langsung kepada informan mengenai permasalahan penelitian terkait Gambaran Penerapan stress terhadap bahaya psikososial di bagian produksi air minum dalam kemasan (AMDK) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Peneliti menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, yang berarti pertanyaan diajukan tanpa mengikuti pedoman wawancara yang ketat atau sistematis, memungkinkan peneliti untuk menggali informasi lebih bebas dari informan.

## 3. Dokumentasi

Selain wawancara dan observasi, teknik pengumpulan data lainnya adalah dokumentasi. Teknik dokumentasi berfokus pada pengumpulan data melalui objek visual, seperti arsip, foto, atau dokumen penting yang berkaitan dengan penelitian. Dalam teknik ini, peneliti akan

---

<sup>76</sup> Yusuf Ramadhan, Metodologi Penelitian Ilmiah, (Bandung: Karya Muda Press, 2019)

mengumpulkan arsip berupa foto dan catatan penting yang relevan dengan permasalahan penelitian, yang akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Data tentang Profil CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
- b. Data tentang Visi Misi CV CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
- c. Data tentang Struktur CV CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
- d. Data Buruh Pekerja Bagian Produksi CV CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data merupakan langkah penting yang harus dilakukan oleh peneliti setelah semua data terkumpul. Miles dan Huberman dalam Buku Sugiyono mendefinisikan analisis data sebagai proses penyusunan data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi secara sistematis. Tujuan dari analisis ini adalah agar data dapat dipilah, dijelaskan, dan disimpulkan untuk menghasilkan jawaban atas permasalahan penelitian.<sup>77</sup> Sementara itu, Moelong menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengorganisir data yang terkumpul agar dapat digabungkan berdasarkan tema penelitian, sehingga data dapat menghasilkan kesimpulan sementara yang kemudian bisa dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan teori yang akan digunakan.<sup>78</sup>

Data dalam penelitian kualitatif terdiri dari kata-kata yang disusun dan diperluas untuk memastikan kejelasan data tersebut, sehingga dapat

<sup>77</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & R and D

<sup>78</sup> Lexy J. Moelong, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016)

digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Dalam proses analisis data, Miles, Huberman, dan Saldana menggambarkan tiga tahapan analisis data yang juga diterapkan oleh peneliti sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data dalam penelitian ini menggambarkan proses di mana peneliti memilih dan memilah data yang sesuai dengan tema atau topik penelitian, yaitu Gambaran stressi terhadap bahaya psikososial di bagian produksi air minum dalam kemasan (AMDK) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Sejalan dengan hal ini, Sugiyono menjelaskan bahwa reduksi data adalah proses pemilihan dan penyaringan data, sehingga peneliti dapat menemukan pola data yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut.

### **2. Penyajian Data**

Penyajian data adalah langkah berikutnya setelah peneliti mereduksi data yang terkumpul, dengan memilih informasi yang relevan sesuai dengan tema atau topik penelitian. Dalam tahap ini, peneliti akan menyajikan data dengan cara menarasikannya, sehingga informasi tersebut lebih mudah dipahami. Data akan disusun berdasarkan kategori-kategori tertentu yang telah ditentukan peneliti, sesuai dengan fokus penelitian yang telah dirumuskan.

### **3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi**

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif. Pada tahap ini, peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan

penyajian data yang telah dilakukan, sesuai dengan rumusan atau fokus penelitian yang telah ditetapkan sejak awal. Kesimpulan ini akan memberikan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, yaitu Gambaran stress terhadap bahaya psikososial di bagian produksi air minum dalam kemasan (AMDK) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Hasil penarikan kesimpulan ini akan dituangkan dalam bentuk temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti.

#### **F. Teknik Analisis Data**

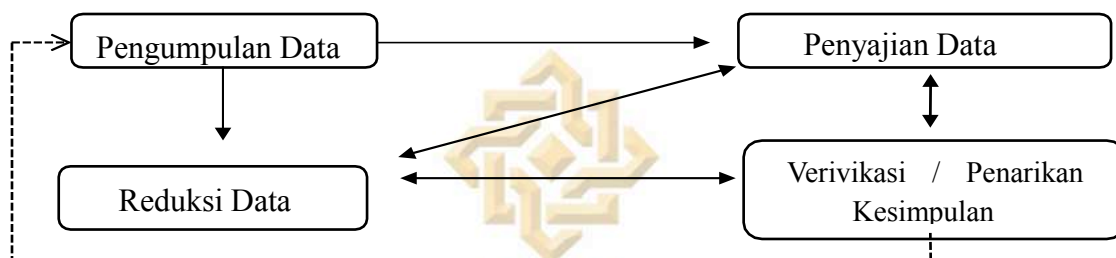
Teknik menganalisis data yang dikemukakan oleh Masyhud yakni suatu upaya yang dilakukan selama dan sesudah kegiatan penelitian untuk menemukan dan merancang secara terstruktur catatan data yang terkumpul dari hasil observasi, wawancara, & dokumentasi bertujuan meningkatkan pemahaman peneliti terhadap kasus yang akan ditelitinya.<sup>79</sup> Menurut Abdussamad metode penganalisisan data yang paling lengkap untuk diterapkan ialah metode penganalisisan data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman.<sup>80</sup> Pendekatan ini terdiri dari tiga langkah yakni pengurangan data (reduksi), penyajian data, dan verifikasi deduksi data yang bertujuan untuk menyimpulkan hasil analisis data. Pada tahap ini langkah pertama dalam menganalisis data ialah melakukan telaah yang mendalam pada data yang sudah terkumpul yang selanjutnya diringkas dengan fokus pada elemen-elemen yang krusial.

<sup>79</sup> Masyhud, M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.

<sup>80</sup> Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.).

Miles & Huberman dalam Abdussamad menyampaikan bahwa pengolahan dan penganalisisan data dilaksanakan secara berkelanjutan samapai ditemukan data yang diinginkan.

Adapun teknik analisis data interaktif yakni seperti di bawah ini:



Gambar 3. 1 Bagan Analisis Data Interaktif menurut Miles dan Huberman.<sup>81</sup>

## G. Keabsahan Data

Suatu hasil dari sebuah penelitian harus bisa dipertanggung jawabkan dan dapat dipercaya oleh semua pihak, dengan ini membutuhkan pengecekan data. Tujuannya adalah untuk membuktikan bahwa yang di teliti oleh peneliti sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Pengecekan keabsahan data tersebut dapat dilakukan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yang digunakan peneliti adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber data.<sup>82</sup>

### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber data yaitu untuk mendapatkan data dari sumber data yang berbeda-beda dengan teknik pengumpulan data yang sama. Peneliti melakukan penelitian kepada buruh pabrik yang bertugas di bagian produksi AMDK ( air minum dalam kemasan ) yang kemudian data

<sup>81</sup> Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 249

yang diperoleh akan dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang berbeda dari sumber tersebut.<sup>83</sup>

## 2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti melakukan pengecekan ulang yang dilakukan dengan cara teknik pengumpulan yang berbeda-beda yang digunakan untuk sumber data yang sama. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data observasi, partisipasi aktif, wawancara semiterstruktur dan dokumentasi kepada subjek.<sup>84</sup>

## 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda. Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berhubungan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia. Maka harus dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

## H. Tahap Tahap Penelitian

Adapun beberapa tahap yang dilakukan dalam proses penelitian diantaranya yaitu:

### 1. Tahap Persiapan / Pra Lapangan

Pada tahap ini peneliti memulai penelitian dengan melakukan studi pustaka terlebih dahulu untuk mencari fenomena yang menarik dan

<sup>83</sup> Matthew B. Miles, A Michael Huberman dan Jonny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, ( California: SAGE Publication, 2014), 31-33.

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 241

nantinya diangkat menjadi sebuah judul. Tidak hanya melalui studi pustakan, tetapi peneliti juga mulai turun lapangan untuk mencari fenomena yang dialami oleh subjek yang akan diteliti. Peneliti mendatangi tempat produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember.

## **2. Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Pada tahap ini diawali dengan pengenalan dan pendekatan kepada subjek penelitian. Hal ini dilakukan supaya dapat membangun rapport antara peneliti dan subjek sehingga mudah ketika menggali informasi atau data yang dibutuhkan. Di tahap ini juga peneliti sudah memasuki lokasi penelitian dan mengumpulkan data yang dibutuhkan, menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi sesuai dengan teknik yang telah ditentukan oleh peneliti.

## **3. Tahap Analisis Data**

Pada tahap analisis data ini, peneliti sudah mendapatkan data yang digunakan untuk penelitian. Data yang dimiliki oleh peneliti tersebut diperoleh melalui informan ataupun dokumen pada tahap sebelumnya. Setelah data dianalisis, kemudian peneliti akan menyimpulkan dan mendeskripsikan untuk ditarik suatu kesimpulan yang valid dan data tersebut akan disusun dalam laporan karya tulis ilmiah yang sesuai dengan buku panduan karya tulis ilmiah Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.



## **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan berisi mengenai deskripsi alur pembahasan yang dimulai dari bab pendahuluan hingga penutup. Dengan tujuan supaya pembaca dapat dengan mudah mengetahui gambaran isi penelitian ini secara global. Pokok pembahasan dalam penelitian ini terdapat 5 bab adalah sebagai berikut:

Bab I, berisi pendahuluan yang terdiri dari beberapa komponen diantaranya, latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tentang kajian kepustakaan yang dimana berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III, membahas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap tahap penelitian.

Bab IV, berisi penyajian data, dan analisis data yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data serta bahasan dan temuan.

Bab V, membahas tentang penutupan yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Bab ini bertujuan untuk memperoleh gambaran hasil penelitian berupa kesimpulan. Dengan kesimpulan ini, dapat membantu menyimpulkan makna penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya yang terakhir penelitian ini ditutup dengan daftar pustaka serta lampiran- lampiran sebagai pendukung di dalam pemenuhan kelengkapan data dalam penelitian.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **1. Profil CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember**

CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember didirikan pada tahun 1994 yang disemangati oleh seorang Laki-laki yang bernama Bapak Wasilli Fadlah. Pada awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan bersekala rumah tangga atau bisa dikatakan Home Industri dengan kesederhanaan yang ada dan bertujuan untuk mencari sesuap nasi demi memenuhi kehidupan sehari-hari. Home Industri ini didalamnya memiliki kegiatan yaitu dengan memasarkan kopi saja yang dilakukan di rumah pribadi Bapak Wasilli Fadlah. Awal berdirinya perusahaan ini berlokasi di perumahan Dinas PTPN XXVI, tepatnya di Jalan Kertanegara IV/93 Jember, Jawa Timur. Pada Tahun 2009 hingga saat ini perusahaan membangun pabrik yang berlokasi di Jalan Raya Ampo KM 1 No. 100 Dukuh Mencek, Sukorambi – Jember.

Beliau melakukan usaha memasarkan kopi awalnya menggunakan sepeda dayung atau sepeda ontel, kemudian berganti kesepeda motor hingga memasarkan menggunakan mobil dengan kata lain usaha beliau sudah mengalami peningkatan. Kemudian beliau memiliki kemauan untuk mengembangkan menjadi industri yang bersifat lebih profesional, kemudian seiring berjalannya waktu, tahun demi tahun industri ini mendapat tuntutan bagaimana cara untuk membangun industri yang lebih

profesional itu seperti apa. Pada suatu saat beliau terinspirasi mengenai legalitas suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan usaha atau industri yang profesional.

Pada tahun 2001 Bapak Wasilli Fadlah mempunyai semangat untuk melegalitaskan usaha pribadi atau Home Industrinya yang berinovasi dan terus berinovasi dan berkembang itu ke Notaris, dan pada tahun ini juga beliau terinspirasi dari seorang wanita sekaligus istri dari Bapak Wasilli Fadlah yang bernama Endang Listiyana kemudian timbul nama industry “ CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember “. Dalam hal ini juga merupakan salah satu syarat mengenai pengajuan kredit-kredit melalui perbankan. Tahun 2001 industri ini masih kecil sekali tapi mempunyai keinginan untuk usaha ini menjadi besar dan bermanfaat ke banyak orang dengan syarat selalu berinovasi, baik inovasi penjualan, inovasi produk, inovasi produk dan usaha untuk memenuhi apa yang menjadi tuntutan pasar dan masih dalam bentuk pabrik rumahan tentunya selalu dikelola oleh Bapak Wasilli Fadlah untuk melakukan inovasi-inovasi menyeluruh.



**Gambar 4. 1 Foto kantor lama**

Maka pada tahun-tahun berikutnya banyak orang yang mengapresiasi bahkan pabrik-pabrik juga ikut mengapresiasi dan ikut kerjasama atas keberhasilan inovasi – inovasi dari CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Pada akhirnya legalitas perusahaan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember lahir dan keluar atas pendirian suatu perusahaan resmi yang bernama “ CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember “ di Notaris. Pada saat itu perusahaan atau pabrik masih berada di rumah beliau Jalan Kertanegara IV/93 Jember, Jawa Timur. Dengan perkembangan perusahaan dan kegigihan beliau atas kerja kerasnya, pada tahun 2011 Perusahaan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember mempunyai lahan atau tempat seluas 1000 meter persegi sebagai investasi perusahaan sendiri.

Dengan kemajuan dan respon publik yang lebih baik lagi terhadap perusahaan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember, sehingga perusahaan membuat inovasi – inovasi baru yang bisa bermanfaat untuk Masyarakat dan perusahaan membuka luas lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat yang membutuhkan, inovasi – inovasi tersebut yakni memproduksi suatu produk. Yang pertama Memproduksi Kopi , kemudian perusahaan menciptakan inovasi baru yakni Vetsin atau Penguat rasa. Penguat rasa yang sudah beredar di masyarakat dan mendapat respon yang baik serta dirasa sukses, perusahaan kembali menciptakan inovasi produk yakni olahan minyak goreng dengan brand sendiri.

Dilihat dari respon publik yang cukup baik mengenai olahan minyak goreng, perusahaan menciptakan inovasi terbaru yakni membuat

suatu pabrik air. Produk air ini diproduksi dan dipasarkan oleh CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember dengan merk “ AMPO “, dengan diterbitkannya inovasi produk air ini perusahaan bertambah tuntutannya untuk lebih besar dan lebih baik lagi, lebih profesional lagi oleh masyarakat atau publik hingga saat ini. Sehingga perusahaan diakui dan diapresiasi kebaikan dan kinerjanya oleh seluruh perusahaan - perusahaan besar yang sifatnya nasional. Banyak perusahaan berskala nasional yang masuk di perusahaan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, dan banyak produk perusahaan perusahaan lain yang ingin memasarkan produknya di wilayah jember.

Seiring berjalannya waktu, pemerintah daerah, pemerintah kabupaten dan kota bahkan pemerintah provinsi juga ikut mengapresiasi kinerja CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, sehingga perusahaan ini menjadi perusahaan yang bisa dipertanggungjawabkan. Pada tahun 2020 saat ini, perusahaan sudah mempunyai lahan sendiri yang cukup luas, artinya perusahaan tambah semangat untuk menciptakan lapangan kerja baru dan berinovasi untuk produk – produk terbaru lagi.

Tahun 2020 CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember lagi menciptakan banyak pengembangan-pengembangan strategi-strategi pemasaran dibuat untuk kerjasama dengan banyak masyarakat yang mempunyai produk-produk baik itu produk lokal maupun produk nasional dan tentunya yang ingin bergabung dengan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Untuk memberikan perform atau kualitas yang baik, maka tim distribusi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember membuka ruang sebaik-baiknya dan selebar-

lebarnya untuk bersinergi dengan para industriawan baik itu dilingkungan Jember atau di luar kota jember dengan tujuan bersama memaksimalkan kinerja yang baik dan profesional. Kita CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember sepakat dan semangat bahwa sinergi itu menjadi sangat penting, menjadi penentu kesuksesan kita. Dalam rangka membangun ekonomi, membangun kebersamaan berindustri, kebersamaan dalam rangka mendistribusikan beberapa produk maka kita harus banyak melakukan kerjasama dengan industri-industri yang lain. Setiap produk bisa dikatakan sukses apabila produk tersebut memiliki sistem pendistribusian yang baik dan profesional.



**Gambar 4. 2 Foto Kantor Baru**

Kesiapan perusahaan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember hari ini membangun manajemen yang bagus dan membangun kepercayaan publik yang baik dengan pola-pola berkomitmen bahwa kita akan melayani dan memberikan dengan pelayanan terbaik untuk seluruh pasar atau market-market saat ini. Adapun pengembangan yang sedang dilakukan oleh CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember yaitu pengembangan fasilitas-fasilitas entah itu pengembangan fasilitas yang lama ataupun pengembangan



fasilitas yang baru. Fasilitas dikembangkan dimulai dari pendirian gudang yang baru, sistem pendistribusian yang baru bahkan sistem manajemen yang baru dengan mengikuti pola-pola pemasaran yang sekarang berkembang pesat, baik pemasaran konvensional ataupun online.

CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember nantinya juga bermain di pasar pemasaran online yang bertujuan untuk memperkenalkan dan memasarkan secara luas dengan sistem pendistribusian yang baik. Perusahaan juga mengembangkan suatu pengembangan teknologi mesin, saat ini juga CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember kedatangan suatu teknologi mesin baru yakni mesin packaging yang sifatnya semiotomatis, jadi akan menciptakan produk-produk dengan kualitas yang lebih baik. Perusahaan juga nanti kedepannya akan menciptakan pengembangan produk-produk yang baru lagi dan akan mengembangkan suatu kerjasama-kerjasama baru dengan produk-produk yang dimiliki oleh para industriawan. Kemudian dengan otomatis CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember mengembangkan armada-armada baru yang tidak lain dengan tujuan pendistribusian menjadi efisien, baik dan tepat.

CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember juga melakukan pengembangan kualitas SDM, menggerakkan baik itu cara berfikir dan pemikiran ataupun cara pelaksanaan dan eksekusi lapangan baik itu manajemennya maupun program-program yang dilaksanakan. CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember sudah melakukan banyak kerjasama dengan corporation baik di Jember ataupun luar Jember. Salah satu corporation yang ada di Jember



merupakan beberapa rumah sakit, yang pertama Rumah Sakit Jember Klinik, yang kedua RSUD. Dr. Soebandi, yang ketiga Rumah Sakit SILOAM. Adapun yang lainnya seperti LIPPO Mall, Perusahaan Pabrik SEMEN di Puger, DIRA PARK, kemudian dari pihak hotel, ada Hotel MEOTEL, EBIZ Hotel dan banyak lagi perusahaan-perusahaan ataupun café-café dengan melakukan kerjasama dengan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember sehingga berdampak juga terhadap tumbuhnya ekonomi perusahaan yang juga didukung oleh corporation atau perusahaan yang lain. CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember juga melakukan kerjasama dengan sekolah-sekolah dan perguruan tinggi dimana harus bisa menjaga kinerja sebaik mungkin. CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember membuka pendistribusian secara baik di beberapa kabupaten dan kota salah satu contohnya Situbondo, Banyuwangi, Lumajang, dan Bondowoso yang sudah bekerjasama sebagai distributor dengan perusahaan, dimana distributor-distributor tersebut menjadi kepanjangan tangan perusahaan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember untuk mengembangkan produk-produk yang lebih jauh lagi, lebih tepat lagi.

CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember mempunyai keinginan yang akan selalu dibesarkan guna memberikan manfaat kepada banyak masyarakat, dengan harus menyerap apresiasi dari masyarakat baik itu dari segi produk, segi perusahaannya itu sendiri sehingga CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember menjadi perusahaan rujukan para pencari pekerjaan. Mudah-mudahan CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember bisa menyerap tenaga kerja

yang baik yang lebih banyak dan profesional sehingga niat perusahaan untuk bisa saling bermanfaat, perusahaan bisa bermanfaat pada orang lain bisa dicapai. Kemudian perusahaan dalam pekerjaannya tidak hanya mengeksplorasi suatu produk tetapi memberikan kontribusi yang baik. Sehingga kontribusi yang baik itu bernilai sebagai nilai ibadah perusahaan ini.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan ( CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)

- Visi

Menjadi air mineral AMPO sebagai air layak minum yang berkualitas. Pelayanan terbaik, harga terjangkau dan diterima secara luas oleh masyarakat di Jember dan sekitarnya.

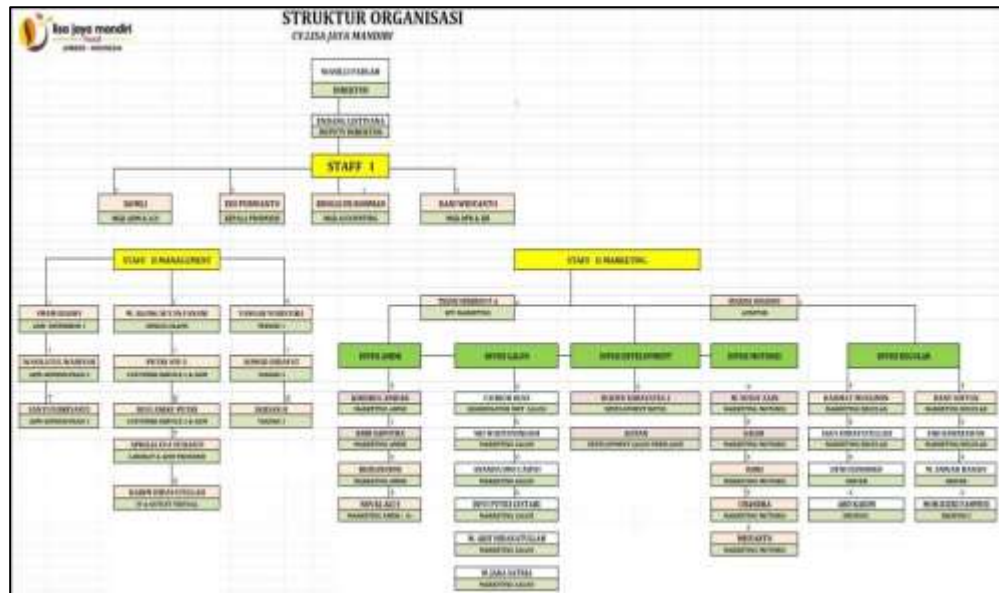
- Misi

Memberikan kepuasan maksimal bagi para pelanggan AMPO dengan memproduksi air mineral kemasan yang Bersih, Higenis, dan Segar

- Motto

Mensertifikasi produk air mineral kemasan AMPO dengan standart mutu SNI, BPOM, DEPKES, MUI, dan ISO agar tercipta kepercayaan pada konsumen. Mengupayakan pelayanan yang tepat waktu dengan terus menambah jumlah armada dan petugas yang terlatih dan professional.

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 3 Gambar Struktur Organisasi

## STRUKTUR ORGANISASI

### CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember

#### 1. Pimpinan Utama

Warsili Fadlah → Direktur

Endang Listiana → Deputy Direktur

#### 2. Staff I

Romi → MGR. LOG & LOS

Edi Purnanto → Kepala Produksi

Khoirul Robiman → MGR. Accounting

Dani Widyanto → MGR. OP & HARI

#### Staff I Management

Imam Basuki → ADM. Distribusi 1

M. Raqib Sultan Fawaid → Distrib. Galons

Yanwar Windestira → Distrib. Galons

Putri Meri → Customer Service 1 & ADM

Ahmad Hidayat → Trainer 1

W. Sulaiman → ADM. Approving 1

Santi Febrianti → ADM. Approving 2

Devi Anike Putri → Customer Service 2 & ADM

Apriliani Vivianti → Labour & ADM Produksi

Karim Himatulloh → IT & Support Virtual

### 3. Staff II Marketing

Teguh Sukarno P.A. → SPV Marketing

Sudeng Sugiono → Auditor

#### Divisi Andie

Khoirul Anwar → Marketing Andie

Andik Saputra → Marketing Andie

Riskonuwono → Marketing Andie

Noval Alis → Marketing Andie B

#### 1. Divisi Galon

Fahrur Rozi → Koordinator MKT Galon

Sri Wahyuningsih → Marketing Galon

Annida Dyah Cawo → Marketing Galon

Devi Putri Lestari → Marketing Galon

M. Aqif Hidayatillah → Marketing Galon

M. Jaka Satria → Marketing Galon

### **Divisi Development**

Wahyu Hidayatullah → Development Div. Botol

Alifan → Development Galon Freelance

### **Divisi Motoriss**

M. Yusuf Zain → Marketing Motoriss

Galih → Marketing Motoriss

Rohman → Marketing Motoriss

Doni Irwandono → Marketing Motoriss

Chandra → Marketing Motoriss

Misanto → Marketing Motoriss

### **Divisi Regular**

Rahmat Muslimin → Marketing Regular

Dany Supriy → Marketing Regular

Agus Hidayatullah → Marketing Regular

M. Anwar Hidayat → Marketing Regular

Abd Karim → Dropping

M. Roziqi Famiqi → Dropping

## **B. Penyajian Data dan Analisis**

Bab ini menyajikan hasil wawancara mendalam terhadap para pekerja bagian produksi di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember yang menjadi subjek penelitian. Tujuan penyajian data ini adalah untuk menggambarkan secara rinci bagaimana penerapan stress memengaruhi munculnya bahaya psikososial

di tempat kerja, serta bagaimana para pekerja merespons dan mengelola tekanan yang timbul dari kondisi kerja tersebut.

Melalui wawancara mendalam, peneliti berupaya memahami pengalaman langsung para pekerja dalam menyesuaikan beban fisik, lingkungan kerja, tuntutan target produksi, serta sistem kerja bergilir (shift). Data ini juga menjelaskan bagaimana faktor-faktor ergonomi (seperti postur kerja, alat kerja, desain lingkungan, dan beban kerja) berperan dalam menimbulkan reaksi psikologis dan sosial pada individu maupun kelompok kerja.

Pendekatan analisis dilakukan secara naratif dan tematik, untuk mengidentifikasi pola-pola pengalaman dan persepsi pekerja mengenai penerapan ergonomi serta dampaknya terhadap kondisi psikologis mereka. Analisis ini menyoroti bagaimana pekerja mengalami, mengenali, dan menanggapi tekanan yang bersumber dari sistem kerja yang kurang ergonomis, serta bagaimana hal itu dapat memicu stres, kelelahan emosional, hingga gangguan hubungan sosial di tempat kerja.

### **1. Prinsip Ergonomi Dalam Mencegah Bahaya Psikososial**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember pada tanggal 1-5 bulan Juli 2025 pukul 13.00 – 14.00 siang, aktivitas kerja di area gudang terlihat berlangsung dengan intensitas tinggi. Peneliti mengamati bahwa proses pemindahan dus minuman dilakukan secara terus-menerus oleh para pekerja, baik secara manual maupun dengan bantuan hand pallet. Selama observasi, peneliti

juga mencatat bahwa aliran produk dari area produksi bergerak melalui conveyor dengan ritme yang sangat cepat, sehingga pekerja harus selalu menyesuaikan kecepatan kerja mereka, agar tidak terjadi penumpukan barang.

Dalam pengamatan langsung, peneliti menemukan bahwa aspek ergonomi belum diterapkan secara optimal. Pekerja sering terlihat membungkuk untuk mengambil atau menata dus, melakukan gerakan tarik-dorong dengan intensitas tinggi, serta mempertahankan posisi berdiri dalam waktu yang lama tanpa adanya kesempatan untuk mengubah postur. Kondisi lantai yang basah dan licin turut dicatat oleh peneliti sebagai faktor risiko tambahan karena dapat memengaruhi stabilitas tubuh dan meningkatkan potensi cedera. Walaupun terdapat alat bantu seperti hand pallet, hasil observasi menunjukkan bahwa beban fisik tetap tinggi, terutama pada bagian punggung bawah, bahu, dan tungkai.

Peneliti juga mencermati adanya potensi bahaya psikososial selama aktivitas berlangsung. Kecepatan conveyor yang tinggi menimbulkan tekanan bagi pekerja untuk terus fokus dan bergerak cepat mengikuti ritme mesin. Berdasarkan pengamatan peneliti, tugas yang repetitif dan dilakukan tanpa jeda yang cukup berpotensi menyebabkan kejenuhan, kelelahan mental, dan stres kerja. Minimnya komunikasi antarkerja selama aktivitas berlangsung menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja relatif terbatas, sehingga beban psikologis dapat meningkat ketika pekerja dihadapkan pada tuntutan kerja yang cepat dan berulang. Selain



itu, kondisi lingkungan siang hari pada bulan Juli yang cenderung panas juga dicatat peneliti sebagai faktor yang dapat memperburuk kenyamanan dan menambah beban psikososial.

Secara keseluruhan, hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja di gudang memiliki kombinasi risiko yang berasal dari beban fisik, postur kerja yang tidak ideal, ritme conveyor yang sangat cepat, serta tekanan psikologis akibat tuntutan performansi kerja. Peneliti menilai bahwa peningkatan penerapan ergonomi dan pengendalian bahaya psikososial sangat diperlukan agar kesejahteraan dan keselamatan pekerja dapat terjaga dengan lebih baik.<sup>85</sup>

#### **a. Kesesuaian antara manusia dan tugas**

Dalam ergonomi diupayakan adanya keserasian/kesesuaian antara tugas dan kapasitas kerja seseorang sehingga orang tersebut mampu bekerja dengan maksimal, dengan risiko yang minimal, termasuk risiko psikososial.<sup>86</sup> Berdasarkan hasil wawancara di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, sebagian besar pekerja bagian produksi menunjukkan bahwa mereka belum memahami konsep ergonomi secara menyeluruh. Mereka cenderung memandang pekerjaan sebagai aktivitas fisik rutin yang harus diselesaikan sesuai target, tanpa mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan tubuh dengan tuntutan kerja.

<sup>85</sup> Observasi lapangan dilakukan peneliti pada tanggal 1–3 Juli 2025 pukul 13.00 -14.00 WIB di area produksi AMDK

<sup>86</sup> Sutjana, I. D. P. Aspek ergonomi dari risiko psikososial di tempat kerja. (2011) hal 2.

Hasil wawancara dengan ED, pekerja bagian produksi, menunjukkan bahwa subjek belum pernah mendapatkan pelatihan tentang posisi kerja yang benar. ED menyatakan bahwa subjek hanya bekerja “sebisanya” dan mencari posisi nyaman sendiri ketika tubuh mulai terasa pegal:

*“Selama kerja di sini ya saya jalanin aja sebisanya. Pokoknya kerja yang penting kelar. Kalau soal nyaman ya saya cari sendiri caranya biar enak... kalau berdiri terus, ya kadang saya nyender bentar, atau duduk sebentar biar kaki nggak pegel. Kalau angkat barang ya sebisa mungkin saya geser posisinya biar nggak terlalu berat. Jadi intinya lebih ke kebiasaan aja, bukan ada aturannya gitu.” (ED)<sup>87</sup>*

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa ED bekerja dengan strategi adaptasi spontan / seadanya tanpa sistem kerja ergonomis yang mengatur cara berdiri, cara mengangkat beban, atau durasi kerja yang aman. Subjek ED juga menegaskan bahwa tidak ada aturan khusus dari perusahaan mengenai cara kerja:

*“Dari perusahaan juga nggak ada peraturan khusus. Jadi ya kita nyari posisi kerja masing-masing.” (ED)<sup>88</sup>*

Dampak dari ketidaksesuaian antara kemampuan tubuh dan tuntutan tugas tampak jelas dari keluhan fisik yang disampaikan ED:

*“Paling sering itu kaki sama punggung, Mas. Kalau berdiri kelamaan, kaki rasanya panas, pegel banget. Terus punggung juga sering sakit kalau kebanyakan angkat-angkat. Tangan juga kadang kaku.” (ED)<sup>89</sup>*

<sup>87</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>88</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>89</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

Hal ini menunjukkan adanya beban kerja fisik berlebihan yang dapat memicu kelelahan otot. Menurut Sutjana keseimbangan antara tuntutan tugas (*task demand*) dan kapasitas kerja (*work capacity*) merupakan inti dari penerapan ergonomi. Ketika keseimbangan ini terganggu, muncul risiko kelelahan, stres, hingga penurunan produktivitas.<sup>90</sup>

Selain dampak fisik, ED juga mengungkapkan bahwa kelelahan tubuh sering kali berpengaruh terhadap kondisi psikologisnya:

*“Kalau badan udah capek, kerjaan numpuk, ya pikiran juga jadi mumet. Kadang jadi gampang kesel, gampang jengkel. Tapi ya mau gimana lagi, namanya juga kerja. Ditahan-tahan aja biar nggak dibawa suasana.” (ED)<sup>91</sup>*

Pernyataan ini memperlihatkan hubungan langsung antara kelelahan fisik dan tekanan emosional, di mana kelelahan akibat pekerjaan memicu perasaan mudah marah dan stres. Cox menjelaskan bahwa kegagalan dalam desain dan pengelolaan pekerjaan dapat menciptakan bahaya psikososial yang berpotensi merugikan kesehatan pekerja. Mekanisme utama dari kerugian tersebut berkaitan dengan pengalaman stres kerja. Ketika pekerja tidak mampu mengontrol kondisi kerja yang memengaruhi dirinya misalnya beban kerja berlebih, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, atau

<sup>90</sup> Sutjana, I. D. P. *Aspek ergonomi dari risiko psikososial di tempat kerja*. Jurnal Ergonomi Indonesia, Fakultas Kedokteran/Program Pascasarjana Magister Ergonomi, Universitas Udayana, Denpasar, Bali, (2011) hal 1–13.

<sup>91</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

ketidakpastian kerja hal ini dapat memunculkan perasaan tidak berdaya (*helplessness*) yang berujung pada stres psikososial.<sup>92</sup>

Selanjutnya hasil wawancara dengan Subjek AG, pekerja bagian produksi, menunjukkan bahwa tugas yang diemban memiliki beban fisik tinggi dan dilakukan dengan pola kerja yang monoton. AG bertugas pada bagian pengepakan air minum dalam kemasan. Aktivitas ini dilakukan hampir sepenuhnya dalam posisi berdiri dengan gerakan berulang yang menuntut kekuatan dan ketahanan fisik.

Ergonomi menekankan pentingnya penyesuaian antara pekerjaan dan manusia, termasuk dalam cara mengangkat, membawa, dan memindahkan beban agar otot tidak mengalami ketegangan berlebih serta mencegah kelelahan.<sup>93</sup> Bila pekerja tidak memperoleh pelatihan ergonomis, maka mereka akan mengembangkan cara sendiri (adaptasi spontan) yang belum tentu aman dan efisien bagi tubuh.

AG menjelaskan bahwa selama bekerja subjek tidak pernah mendapatkan pelatihan atau panduan mengenai cara kerja ergonomis, termasuk cara mengangkat beban dan postur tubuh yang benar. subjek mengaku menyesuaikan diri dengan kondisi kerja secara spontan agar tidak terlalu cepat lelah.

*“Ergonomi? Wah, belum pernah denger Mas. Kalau kerja ya jalanin aja. Wong dari perusahaan juga nggak ada ngajarin cara berdiri yang bener atau gimana angkat barang. Pokoknya kerja ya kerja, penting target kelar. Kalau badan capek, ya saya akalin*

<sup>92</sup> Cox, T. *Managing Psychosocial Risks to Worker Health in the United Kingdom*. Dalam jurnal *International Labor Brief*. Korea Labor Institute. (2016) 14, hal 7-17

<sup>93</sup>Grandjean, E. (1993). *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics* London: Taylor & Francis.(1993) (4th ed., pp. 96–102).

*sendiri. Kadang nyender sebentar, duduk bentar kalo ada kesempatan.” (AG)<sup>94</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pekerja melakukan adaptasi individual terhadap tugas yang berat, bukan berdasarkan sistem kerja ergonomis yang dirancang oleh perusahaan. Akibatnya, kemampuan tubuh sering kali tidak seimbang dengan tuntutan kerja, sehingga menimbulkan kelelahan. Postur kerja yang tidak ergonomis atau tidak sesuai dengan prinsip *fitting the task to the worker* akan menyebabkan peningkatan risiko gangguan muskuloskeletal, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja.<sup>95</sup>

Lebih lanjut, AG menjelaskan bahwa tuntutan kerja harian cukup tinggi, terutama saat jumlah pesanan meningkat. Subjek harus terus bekerja dengan ritme cepat dan waktu istirahat yang terbatas.

*“Kalau orderan gede, kita biasanya sampe 3 shift per hari. Kadang tenaga lebih cepet habis apalagi kalo bulan puasa. Badan makin capek, tapi ya tetep dijalani, wong udah resiko kerja.” (AG)<sup>96</sup>*

Wawancara ini memperlihatkan bahwa pekerja menghadapi tekanan kerja tinggi yang menuntut penyelesaian target tanpa mempertimbangkan kemampuan fisik. Manuaba menjelaskan, kondisi tersebut menunjukkan ketidakseimbangan antara *job demand* (tuntutan pekerjaan) dan *human capacity* (kemampuan manusia).<sup>97</sup>

<sup>94</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>95</sup> Tiogana et al. Analisis Postur Kerja dengan Menggunakan REBA dan RULA di PT X” di *Journal of Integrated System* (Universitas Kristen Maranatha).(2020) hal 9-25

<sup>96</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>97</sup> A. Manuaba, “A Total Approach in Ergonomics Is a Must to Attain Humane, Competitive and Sustainable Work Systems and Products,” *Journal of Human Ergology* 36, no. 2 (2007): 23–30

Karasek dan Theorell menyebut situasi seperti ini sebagai bentuk kerja dengan high demand dan low control, di mana pekerja dihadapkan pada beban kerja besar tetapi memiliki kendali yang rendah terhadap cara, waktu, dan kecepatan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan kronis dan stres kerja jangka panjang.<sup>98</sup>

Selain beban kerja berat, AG juga mengeluhkan gangguan fisik yang muncul akibat tugas yang berulang.

*“Paling sering ya kaki sama pinggang, Mas. Berdiri lama tuh, kaki rasanya panas, kayak kebakar gitu. Pinggang juga sering nyut-nyutan apalagi kalo sering angkat sama kardus yang sudah full. Kadang punggung juga ikutan sakit.” (AG)<sup>99</sup>*

Keluhan ini menunjukkan adanya beban otot statis dan dinamis yang tidak seimbang, menandakan bahwa pekerja menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan kapasitas tubuhnya hal itu merupakan gejala dari (*Musculoskeletal Disorder*). Menurut *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) dan WHO, MSD (*Musculoskeletal Disorder*) gangguan yang disebabkan seseorang melakukan aktivitas kerja sehingga memengaruhi adanya fungsi normal pada sistem muskuloskeletal yang mencakup saraf, tendon, otot.<sup>100</sup>

<sup>98</sup> Robert Karasek dan Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York: Basic Books, hlm. 31–35).

<sup>99</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>100</sup> Ergonomic Risk Assessment and MSDs Symptoms Among Laboratory Workers Using SNI 9011-2021. Adinda Kusumawardhani, Hendra Djamalus, Kartika Dani Lestari; *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health (IJOSH)* Vol. 12 No. 1SI (2023).



Secara psikologis, AG juga mengungkapkan bahwa kelelahan fisik berpengaruh terhadap suasana hati dan hubungan sosial di tempat kerja.

*“Kalau badan capek, pikiran juga ikut mumet. Hal kecil aja kadang bikin gampang kesel. Pernah tuh, lagi capek banget, temen nyeletuk bercanda, eh malah saya baper, marah beneran.”*  
(AG)<sup>101</sup>

Wawancara ini menunjukkan adanya hubungan antara tekanan fisik dan emosi kerja, yang menjadi indikator munculnya bahaya psikososial. Menurut Cox, tekanan kerja yang berkepanjangan tanpa dukungan organisasi akan menimbulkan perasaan tidak berdaya dan stres emosional di tempat kerja.<sup>102</sup>

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa AG mengalami ketidaksesuaian antara kemampuan tubuh dan tuntutan kerja, yang ditandai oleh keluhan fisik (pegal, nyeri pinggang, dan punggung) serta gejala emosional (mudah marah dan jenuh). Ketidaksesuaian ini merupakan bukti bahwa prinsip *fit the task to the man* belum diterapkan secara optimal dalam sistem kerja di perusahaan.

Hasil wawancara dengan AE memperkuat temuan dari ED & AG. AE juga bekerja di bagian produksi dan menjalani tugas dengan pola kerja yang hampir sama: berdiri lama, melakukan gerakan berulang, dan mengangkat beban berat.

<sup>101</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>102</sup> S. Cox, T. Griffiths, dan E. Rial-González, *Research on Work-Related Stress* (Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2000); dikutip dalam L. Tresnawati, A. A. Setiawan, dan R. P. Adiatmika, “Kajian Literatur Sistematis: Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Risiko Psikososial pada Pekerja,” *Jurnal Ergonomi Indonesia* 7, no. 1 (2021): 21–30.



Subjek mengaku bahwa selama bekerja tidak pernah mendapat arahan mengenai cara kerja yang benar, sehingga melakukan penyesuaian secara spontan untuk mengurangi rasa lelah.

*“Wong disini nggak pernah ada yang ngajarin gimana berdiri yang bener atau cara ngangkat barang biar nggak sakit pinggang. Jadi ya asal jalan aja. Kalo capek yo duduk sebentar, kalo pegel yo nyender tembok. Intine yo diakali sendiri.” (AE)<sup>103</sup>*

Wawancara tersebut menggambarkan bahwa tidak ada panduan ergonomi yang jelas di tempat kerja, sehingga pekerja mencari cara sendiri untuk bertahan terhadap beban kerja. Strategi seperti ini bersifat sementara dan tidak mampu mengatasi akar masalah, karena tubuh tetap dipaksa bekerja di luar batas idealnya.

AE juga mengeluhkan rasa sakit dan pegal yang dialami hampir setiap hari akibat tugas kerja yang berulang.

*“Paling kaki sama punggung, Mas. Kaki sering panas koyo kebakar kalo kelamaan berdiri. Pinggang sering banget nyut-nyutan, apalagi kalo ngangkat kardus yang sudah siap mas, kan itu mesti di tata kalau sudah di packing.” (AE)<sup>104</sup>*

Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja menghadapi beban kerja fisik berlebihan, terutama pada bagian kaki dan punggung. Menurut Nurmianto, berdiri dalam waktu lama tanpa alat bantu atau variasi postur dapat menyebabkan kelelahan otot, menurunkan efisiensi kerja, dan meningkatkan risiko cedera bagian bawah tubuh.<sup>105</sup>

<sup>103</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>104</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>105</sup> Eko Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 2004), hlm. 54–56.

Selain dampak fisik, AE juga menjelaskan bahwa kelelahan tersebut berdampak pada suasana emosionalnya di tempat kerja.

*“Kalo badan capek, pikiran yo ikut panas. Hal kecil bisa bikin nesu. Kadang temen becanda dikit, eh malah saya baper.”*  
(AE)<sup>106</sup>

Wawancara ini menandakan adanya gangguan keseimbangan psikologis akibat tekanan fisik dan beban kerja berat. Dalam teori Cox, kondisi seperti ini dikategorikan sebagai psychosocial strain, yaitu tekanan psikologis yang muncul akibat ketidakmampuan individu menyesuaikan diri terhadap beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.<sup>107</sup>

Ergonomi menekankan pentingnya penyesuaian antara tuntutan tugas dan kemampuan manusia agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif tanpa menimbulkan kelelahan atau stres. Jika keseimbangan ini tidak tercapai, maka pekerja berisiko mengalami gangguan fisik dan tekanan psikologis.<sup>108</sup>

Hasil wawancara dengan tiga pekerja bagian produksi (ED, AG, dan AE) menunjukkan bahwa prinsip kesesuaian antara manusia dan tugas belum sepenuhnya diterapkan di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Para pekerja melaksanakan pekerjaan berdasarkan kebiasaan masing-masing tanpa panduan atau pelatihan tentang posisi kerja yang benar. Mereka menyesuaikan diri dengan cara sendiri untuk

<sup>106</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>107</sup> Tom Cox, *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* (Sudbury: HSE Books, 1993), hlm. 14–16.

<sup>108</sup> I Dewa Nyoman Sutjana, *Ergonomi untuk Produktivitas Kerja* (Denpasar: Universitas Udayana Press, 1990), 15.

mengurangi rasa lelah, sehingga sering muncul keluhan seperti nyeri punggung, kaki panas, dan pegal otot.

Selain keluhan fisik, pekerja juga mengungkapkan dampak psikologis berupa mudah marah, jenuh, dan stres akibat beban kerja yang berat dan waktu istirahat yang terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas tubuh, yang sejalan dengan konsep *high demand* dan *low control* menurut Karasek dan Theorell.<sup>109</sup>

Peneliti juga melakukan triangulasi sumber, melalui wawancara langsung dengan pihak Human Resource Development (HRD) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember untuk memperoleh pandangan dari sisi manajemen perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, HRD menyatakan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman serta menyesuaikan tugas dengan kemampuan pekerja.

*“Kami selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan, Mas. Semua mesin sudah melalui tahap pengecekan rutin dan ruangan juga kami lengkapi dengan ventilasi serta kipas untuk menjaga sirkulasi udara. Kalau ada karyawan merasa tidak nyaman, kami terbuka untuk menerima laporan, dan biasanya langsung kami tindaklanjuti.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>110</sup>*  
Pernyataan ini menunjukkan bahwa HRD menilai kesesuaian

tugas lebih dari sisi prosedural dan kenyamanan umum, bukan dari aspek teknis penyesuaian antara beban kerja dan kapasitas tubuh. HRD

<sup>109</sup> Robert A. Karasek dan Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York: Basic Books, 1990), 37.

<sup>110</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

juga mengakui bahwa pelatihan ergonomi secara khusus belum pernah dilaksanakan.

*“Untuk pelatihan ergonomi secara khusus memang belum ada, Mas, tapi ke depan kami akan upayakan bekerja sama dengan pihak luar atau dinas tenaga kerja. Selama ini kami sudah memberikan arahan umum soal keselamatan kerja, tapi memang belum spesifik ke ergonomi.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>111</sup>*

Dari hasil triangulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip ergonomi pada aspek kesesuaian antara manusia dan tugas di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember masih bersifat umum dan belum terarah secara teknis. Pihak HRD berfokus pada aspek kenyamanan dan keselamatan kerja, sementara pekerja merasakan ketidaksesuaian antara kemampuan tubuh dan tuntutan pekerjaan. Kesenjangan ini menggambarkan belum optimalnya penerapan prinsip ergonomi dan menjadi salah satu penyebab munculnya tekanan psikologis di tempat kerja.<sup>112</sup>

#### **b. Kesesuaian antara manusia dan alat/mesin kerja**

Dalam penelitian ergonomi modern, kesesuaian antara manusia dan alat kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap efisiensi kerja, kenyamanan postur, serta penurunan risiko gangguan muskuloskeletal. Studi oleh Choobineh, Tabatabaei, dan Jazani menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara tinggi meja dan tinggi tubuh pekerja di lini pengemasan meningkatkan keluhan nyeri punggung bawah hingga

<sup>111</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>112</sup> Tom Cox, *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* (Sudbury: HSE Books, 1993), 21.

64%.<sup>113</sup> Sementara penelitian Shan, Zhang, dan Li menemukan bahwa pekerja yang menggunakan meja kerja lebih rendah dari tinggi siku mengalami peningkatan aktivitas otot punggung bawah sebesar 30%, menandakan beban otot statis yang tinggi.<sup>114</sup>

Secara teoretis, Grandjean menjelaskan bahwa prinsip fitting the task to the man menuntut setiap alat dan posisi kerja disesuaikan dengan kemampuan fisik manusia agar tidak menimbulkan kelelahan dan cedera kerja.<sup>115</sup> Prinsip ini kemudian diperkuat oleh hasil riset empiris Dianat, Afshari, dan Asghari-Jafarabadi, yang menemukan bahwa penerapan desain kerja ergonomis menurunkan prevalensi gangguan muskuloskeletal sebesar 48% pada pekerja industri manufaktur.<sup>116</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, kondisi di bagian pengemasan menunjukkan bahwa prinsip tersebut belum diterapkan secara optimal. Pekerja melaksanakan proses packing air mineral cup dengan posisi berdiri terus-menerus, kecepatan tinggi, serta gerakan berulang dalam aktivitas menyusun cup ke dalam dus dan menata dus hasil produksi.

<sup>113</sup> Abbas Choobineh, Gholamreza Tabatabaei, dan Mohammad Khani Jazani, *Ergonomic Evaluation of Workstations and Musculoskeletal Problems among Packaging Workers*, *Applied Ergonomics* (Amsterdam: Elsevier, 2012), hlm. 444–450.

<sup>114</sup> X Xiaoyu Shan, Bin Zhang, dan Ting Li, *Exploring the Intersection of Equipment Design and Human Physical Capability in Industrial Tasks*, *International Journal of Industrial Ergonomics* (New York: Wiley, 2018), hlm. 90–97.

<sup>115</sup> E. Grandjean, *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach* (London: Taylor & Francis, 1988), hlm. 24–25.

<sup>116</sup> Iman Dianat, Zahra Afshari, dan Hamed Asghari-Jafarabadi, *The Effect of Ergonomic Mismatch between the Worker and Workstation on Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review and Meta-analysis*, *Journal of Occupational Health* (Amsterdam: Elsevier, 2020), hlm. 6–10.

Subjek ED menjelaskan bahwa aktivitas dilakukan tanpa alat bantu ergonomis, dengan beban postur yang tinggi:

*“Kerja di bagian packing cup itu berdiri terus, Mas. Dari pagi sampai selesai produksi jarang banget duduk, soalnya kerjanya gak putus. Kalau udah capek paling nyender bentar di meja, tapi gak bisa lama. Kalau lagi nyusun cup ke dus, ya harus agak nunduk biar pas sama posisi kardusnya. Pinggang sama kaki sering banget pegel, kadang kayak panas gitu.” (ED)<sup>117</sup>*

Pernyataan ini menggambarkan kondisi ketegangan otot statis akibat berdiri lama tanpa variasi postur. Hasil penelitian Mehrparvar membuktikan bahwa berdiri lebih dari empat jam per shift tanpa istirahat aktif menyebabkan peningkatan signifikan pada aktivitas otot gastrocnemius dan quadriceps, yang memicu kelelahan dini.<sup>118</sup>

Subjek AG, yang juga bertugas di bagian pengepakan, menyampaikan keluhan serupa:

*“Kalau lagi produksi, harus cepat Mas, karena cup terus keluar dari mesin. Gak bisa duduk, semua dikerjain berdiri. Pas nyusun dus juga mesti nunduk, apalagi kalau tumpukannya udah di bawah. Pinggang sama punggung cepat banget sakit, kadang sampe kayak kaku.” (AG)<sup>119</sup>*

Kondisi ini menunjukkan adanya mismatch antara tinggi meja kerja dan antropometri tubuh pekerja, yang memaksa posisi membungkuk. Penelitian Shan et al. menegaskan bahwa postur membungkuk lebih dari 20° selama lebih dari 30% waktu kerja

<sup>117</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>118</sup> Amir H. Mehrparvar, Ahmad Bahrami, dan Mohammad Mostaghaci, *Ergonomic Intervention and Musculoskeletal Complaints: A Comparative Study*, Medical Journal of the Islamic Republic of Iran (Tehran: PMC Open Access, 2014), hlm. 15–22.

<sup>119</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025



meningkatkan tekanan mekanik pada punggung bawah, mempercepat timbulnya rasa nyeri, dan menurunkan produktivitas.<sup>120</sup>

AG menambahkan bahwa bagian tersulit adalah saat menyusun dus cup penuh karena berat dan posisi kerja yang rendah:

*“Kalau nyusun dus cup yang udah penuh, itu berat Mas. Harus agak nunduk terus ngangkatnya pelan-pelan biar gak tumpah. Kalau udah banyak, pinggang rasanya kayak mau copot.” (AG)<sup>121</sup>*

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dianat et al., yang menunjukkan bahwa aktivitas mengangkat berulang dari ketinggian rendah memicu peningkatan risiko gangguan muskuloskeletal punggung bawah sebesar 52%.<sup>122</sup>

Subjek AE menuturkan bahwa proses kerja dilakukan cepat tanpa waktu jeda, dan aktivitas menata dus menimbulkan tekanan berlebih pada tubuh bagian bawah:

*“Kerja di sini cepet banget ritmenya, Mas. Cup datang terus dari mesin, kita langsung masukin ke dus, nutup, terus tumpuk. Gak sempet duduk. Kalau udah siang, punggung sama kaki sakit banget. Kadang sampe nyut-nyutan.” (AE)<sup>123</sup>*

Selain itu, AE menambahkan:

*“Kalau tumpuk dusnya di bawah, ya otomatis harus nunduk. Kadang juga jongkok, tapi kan gak mungkin lama-lama. Jadi ya nunduk terus aja. Kalau udah lama, pinggang panas, kayak ditarik.” (AE)<sup>124</sup>*

<sup>120</sup> Xiaoyu Shan, Bin Zhang, dan Ting Li, *Exploring the Intersection of Equipment Design and Human Physical Capability in Industrial Tasks*, *International Journal of Industrial Ergonomics* (Amsterdam: Elsevier, 2018), hlm. 90–97.

<sup>121</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>122</sup> Iman Dianat, Zahra Afshari, dan Hamed Asghari-Jafarabadi, *The Effect of Ergonomic Mismatch between the Worker and Workstation on Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review and Meta-analysis* (Amsterdam: Elsevier, 2020), hlm. 6–10.

<sup>123</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>124</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025



Temuan ini memperlihatkan keterbatasan desain area kerja yang memaksa postur tidak alami. Penelitian Li, Huang, dan Wu mengonfirmasi bahwa aktivitas berulang dengan postur membungkuk dan berdiri lama meningkatkan kelelahan otot punggung bawah hingga 25%, serta menurunkan efisiensi kerja sebesar 20%.<sup>125</sup>

Seluruh subjek juga menegaskan bahwa mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan mengenai cara berdiri, mengangkat, atau menata dus dengan benar. Akibatnya, pekerja cenderung beradaptasi sendiri untuk mengurangi rasa lelah. Menurut Sormunen, Rantanen, dan Ketola, perilaku adaptasi spontan seperti ini umum ditemukan di industri tanpa intervensi ergonomi, namun tidak mampu menurunkan risiko cedera jangka panjang secara signifikan.<sup>126</sup>

Berdasarkan wawancara dan analisis teori, dapat disimpulkan bahwa pekerja bagian pengemasan di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember menghadapi ketidaksesuaian antara manusia dan alat kerja. Aktivitas berdiri statis, posisi membungkuk saat menyusun dus, dan ritme kerja cepat menyebabkan tekanan otot yang tinggi dan risiko gangguan muskuloskeletal. Sejalan dengan hasil riset Dianat et al. dan Mehrparvar et al., kondisi ini membuktikan pentingnya penerapan

<sup>125</sup> Zhiqiang Li, Qing Huang, dan Yuying Wu, *Impact of Work Posture on Muscle Fatigue and Performance among Industrial Workers*, *Journal of Occupational Health* (Tokyo: The Japan Society for Occupational Health, 2019), hlm. 321–329.

<sup>126</sup> Eija Sormunen, Outi Rantanen, dan Anne Ketola, *Participatory Ergonomic Interventions to Prevent Musculoskeletal Symptoms: Evidence from Industrial Work*, *BMC Musculoskeletal Disorders* (London: BioMed Central, 2019), hlm. 812–820.

sistem kerja ergonomis berbasis pengukuran antropometri dan pelatihan postur kerja untuk menurunkan beban fisik pekerja.<sup>127</sup>

Peneliti juga melakukan triangulasi sumber melalui wawancara langsung dengan pihak Human Resource Development (HRD) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember untuk memperoleh pandangan manajemen mengenai kesesuaian antara manusia dan alat kerja. Berdasarkan hasil wawancara, HRD menjelaskan bahwa alat dan mesin yang digunakan di bagian produksi sudah memenuhi standar operasional dan secara rutin dilakukan pemeriksaan oleh bagian teknisi.

*“Semua alat dan mesin di bagian produksi sudah kami sesuaikan dengan kebutuhan kerja. Pengecekan rutin juga selalu dilakukan, Mas, supaya tidak ada kendala teknis atau bahaya dari penggunaan mesin. Kalau ada keluhan, biasanya langsung kami tindaklanjuti dengan bagian teknisi.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>128</sup>*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pihak HRD menilai kesesuaian alat kerja dari aspek fungsional dan keselamatan penggunaan mesin. Pandangan ini menunjukkan bahwa alat dianggap sesuai selama dapat digunakan dengan baik dan tidak menimbulkan risiko mekanis. Namun, dari hasil wawancara dengan para pekerja sebelumnya, diketahui bahwa posisi alat dan meja kerja sering kali tidak sesuai dengan tinggi badan mereka, sehingga pekerja harus menunduk atau menjangkau terlalu jauh saat bekerja.

<sup>127</sup> Mehrparvar, Amir H., Ahmad Bahrami, dan Mohammad Mostaghaci. *Ergonomic Intervention and Musculoskeletal Complaints: A Comparative Study. Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*. Tehran: PMC Open Access, 2014.hlm. 18.

<sup>128</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

Perbedaan pandangan ini menunjukkan bahwa pihak HRD lebih menekankan pada sisi teknis dan pemeliharaan alat, sedangkan pekerja lebih merasakan aspek ergonomis secara langsung, terutama ketidaknyamanan postur kerja. Menurut Grandjean, kesesuaian antara manusia dan alat harus mempertimbangkan prinsip antropometri agar ukuran, bentuk, dan posisi alat sesuai dengan karakteristik tubuh pengguna.<sup>129</sup> Jika hal ini diabaikan, maka dapat menimbulkan beban otot statis, kelelahan, bahkan gangguan muskuloskeletal.<sup>130</sup>

Lebih lanjut, HRD juga menyampaikan bahwa perusahaan belum pernah memberikan pelatihan khusus tentang penggunaan alat kerja berdasarkan prinsip ergonomi.

*“Kalau pelatihan ergonomi atau cara kerja yang benar memang belum pernah, Mas. Biasanya kami hanya memberi arahan umum soal keamanan penggunaan alat dan prosedur kerja yang aman.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>131</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip ergonomi dalam penggunaan alat kerja masih bersifat umum dan belum difokuskan pada penyesuaian manusia dengan peralatan kerja. Padahal, menurut Nurmianto, desain alat yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh akan menurunkan efisiensi kerja dan meningkatkan risiko cedera akibat postur kerja yang tidak alamiah.<sup>132</sup>

<sup>129</sup> Etienne Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics* (London: Taylor & Francis, 1988), 89.

<sup>130</sup> I Dewa Nyoman Sutjana, *Ergonomi untuk Produktivitas Kerja* (Denpasar: Universitas Udayana Press, 1990), 22.

<sup>131</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>132</sup> Eko Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 1996), 54.

Berdasarkan hasil triangulasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian antara manusia dan alat kerja di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember belum diterapkan secara menyeluruh. HRD menilai kecocokan alat dari segi fungsi dan keamanan, sedangkan pekerja merasakan ketidaknyamanan fisik akibat posisi kerja yang tidak ergonomis. Kesenjangan persepsi ini menunjukkan belum optimalnya penerapan prinsip ergonomi dan dapat menimbulkan dampak jangka panjang terhadap kesehatan fisik maupun psikologis pekerja.<sup>133</sup>

**c. Kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek penting dalam penerapan ergonomi karena berkaitan langsung dengan kenyamanan, kesehatan, dan performa kerja. Sejumlah penelitian empiris membuktikan bahwa faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan ventilasi udara berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja. Menurut Chandrasekar, lingkungan kerja yang dirancang selaras dengan kapasitas tubuh manusia mampu menurunkan tingkat kelelahan dan meningkatkan produktivitas hingga 27%.<sup>134</sup> Sementara itu, Al Horr et al. menegaskan bahwa kualitas udara, pencahayaan, dan pengendalian suhu secara

<sup>133</sup> Tom Cox, *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* (Sudbury: HSE Books, 1993), 21.

<sup>134</sup> Chandrasekar, K., *Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance* (New Delhi: IJBSS, 2011), hlm. 68–72.

langsung memengaruhi kepuasan kerja dan kesehatan fisiologis pekerja.<sup>135</sup>

Hasil wawancara dengan pekerja di bagian packing CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum masih tergolong wajar dan dapat ditoleransi, meskipun beberapa faktor seperti panas dan sirkulasi udara terbatas kadang menimbulkan ketidaknyamanan. Pekerja bagian ini memang tidak berdekatan langsung dengan mesin produksi, tetapi tetap merasakan efek panas karena aktivitas fisik berat, seperti mengangkat, menata, dan menyusun kardus dalam waktu lama.

Subjek ED menggambarkan aktivitas kerjanya dengan nada santai namun menunjukkan adanya beban fisik yang cukup besar:

*“Kalau di bagian packing tuh nggak sepanas di dekat mesin, Mas, tapi tetep aja gerah. Soalnya kan berdiri terus, angkat-angkat kardus dari ujung ke ujung, kadang jongkok buat nyusun bawah. Udara masuk dari pintu, tapi kalo siang agak pengap. Kipas ada sih, cuma anginnya kurang kenceng. Jadi keringetan terus, bajunya juga sering basah. Biasanya saya nyari posisi enak biar nggak pegel, kadang nyender sebentar ke dinding.”*  
(ED)<sup>136</sup>

ED menjelaskan bahwa panas yang dirasakan bukan karena mesin, tetapi karena aktivitas fisik yang terus-menerus. Menurut Makinen dan Seppänen, peningkatan panas tubuh akibat kerja fisik berat dalam ruangan tertutup dapat menurunkan efisiensi kerja hingga

<sup>135</sup> Yousef Al Horr et al., *Occupant Productivity and Office Indoor Environment Quality: A Review of the Literature* (Amsterdam: Elsevier, 2016), hlm. 273–281.

<sup>136</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

8%.<sup>137</sup> Kondisi ini juga sesuai dengan temuan Seppänen, Fisk, dan Lei, bahwa peningkatan ventilasi alami dapat menurunkan keluhan panas dan meningkatkan konsentrasi kerja hingga 15%.<sup>138</sup>

Subjek AG menambahkan bahwa lingkungan di bagian packing relatif lebih tenang, tetapi kelelahan justru muncul karena durasi kerja yang panjang dan posisi berdiri tanpa variasi.

*“Kalau di sini sih agak jauh dari mesin, jadi suaranya nggak terlalu berisik. Tapi karena pekerjaannya berdiri terus, angkat kardus, bungkus, terus nyusun lagi, ya lama-lama badan juga capek. Kadang kaki panas, punggung juga pegel. Kipas bantu banget, tapi kalo udah siang tetap aja gerah. Udara sih masih bisa masuk dari pintu, tapi anginnya kadang cuma dari satu arah. Kalo hujan malah lembab dan agak pengap.” (AG)<sup>139</sup>*

Kondisi yang digambarkan AG menunjukkan bahwa suhu lingkungan dan ventilasi berperan penting dalam menjaga stamina kerja. Al Horr et al. membuktikan bahwa suhu ruang kerja di bawah 30°C dengan ventilasi silang mampu menjaga kenyamanan termal pekerja hingga 90%.<sup>140</sup> Selain itu, aktivitas yang menuntut posisi berdiri lama menimbulkan beban statis pada otot kaki dan punggung. Nurmianto menjelaskan bahwa berdiri terus-menerus tanpa variasi postur dapat menurunkan efisiensi kerja dan meningkatkan risiko kelelahan otot bagian bawah tubuh.<sup>141</sup>

<sup>137</sup> Timo Makinen dan Olli Seppänen, *Effect of Temperature on Performance in Office Tasks* (Amsterdam: Elsevier, 2007), hlm. 742–751.

<sup>138</sup> Olli Seppänen, William Fisk, dan Q. H. Lei, *Ventilation and Performance in Office Work* (Hoboken: Wiley, 2006), hlm. 30–35.

<sup>139</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>140</sup> Al Horr et al., *Occupant Productivity and Office Indoor Environment Quality*, hlm. 276–278.

<sup>141</sup> Djoko Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 2008), hlm. 138–141.



AG juga menyoroti kondisi pencahayaan yang cukup membantu dalam memastikan kualitas hasil kerja:

*“Lampunya terang, Mas. Jadi kalo mau ngecek label, liat isi kardus udah penuh apa belum, itu gampang. Kadang kalo lampu atas kotor, kelihatan agak remang, tapi biasanya langsung dibersihin. Soalnya kalo gelap dikit aja, bisa salah ngitung atau salah susun kardus.” (AG)<sup>142</sup>*

Kutipan ini memperlihatkan bahwa pencahayaan menjadi elemen penting dalam menjaga ketelitian dan mencegah kesalahan kerja. Boyce, Veitch, dan Newsham menemukan bahwa intensitas cahaya minimal 500 lux mampu meningkatkan ketelitian kerja hingga 12% dan menurunkan tingkat kesalahan pengemasan.<sup>143</sup>

Subjek AE memperkuat pernyataan kedua rekannya. Ia menggambarkan suasana kerja yang cukup nyaman, meskipun tetap menghadapi rasa panas dan lelah akibat aktivitas berulang.

*“Kalau di sini lumayan adem kalo pagi, tapi kalo udah siang, panas juga, apalagi kalo pintu depan ditutup. Tapi masih bisa napas enak kok, Mas, soalnya ada kipas. Cuma kalo kerja lama, pinggang sama kaki pasti kerasa banget. Kadang saya duduk bentar di ujung, tapi kalo pas banyak order, ya nggak bisa duduk lama. Suara mesin kedengeran, tapi nggak ganggu. Paling yang bikin capek tuh karena gerak terus, nyusun kardus sampe sejajar pinggang.” (AE)<sup>144</sup>*

Dari wawancara tersebut, terlihat bahwa kelelahan lebih banyak dipicu oleh beban fisik berulang dan posisi kerja statis, bukan faktor lingkungan semata. Menurut Lan et al., suhu antara 25–31°C masih

<sup>142</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>143</sup> Peter R. Boyce, Jennifer Veitch, dan Guy Newsham, *Lighting Quality and Office Work* (New York: Taylor & Francis, 2003), hlm. 84–86.

<sup>144</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025



dalam batas nyaman jika sirkulasi udara cukup, tetapi aktivitas fisik berat dapat mempercepat timbulnya kelelahan termal.<sup>145</sup> AE juga menyinggung kebisingan yang masih bisa ditoleransi. Cox dan Griffiths menyatakan bahwa kebisingan di bawah 80 dB yang masih memungkinkan komunikasi tidak termasuk stresor berat, meskipun tetap perlu dikontrol agar tidak menyebabkan stres psikososial jangka panjang.<sup>146</sup>

Secara keseluruhan, hasil wawancara dari ketiga subjek menunjukkan bahwa lingkungan kerja bagian packing di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember masih tergolong aman dan nyaman, namun aktivitas fisik yang berat serta durasi kerja panjang menimbulkan kelelahan otot dan sensasi panas. Ventilasi alami dan pencahayaan cukup membantu menjaga kenyamanan kerja, sementara kebisingan masih berada dalam ambang aman. Temuan ini konsisten dengan penelitian Chandrasekar dan Al Horr yang menegaskan bahwa keseimbangan antara kondisi lingkungan dan kapasitas tubuh manusia merupakan elemen kunci dalam penerapan prinsip ergonomi.

Peneliti juga melakukan triangulasi sumber melalui wawancara langsung dengan pihak Human Resource Development (HRD) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember untuk memperoleh pandangan manajemen mengenai kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja, khususnya

---

<sup>145</sup> Lian Lan et al., *Thermal Comfort and Productivity in Offices* (Hoboken: Wiley, 2012), hlm. 98–104.

<sup>146</sup> Tom Cox dan Amanda Griffiths, *Work-Related Stress: A Theoretical Perspective* (London: Taylor & Francis, 2005), hlm. 12–19.

pada aspek pencahayaan dan kebisingan. Berdasarkan hasil wawancara, HRD menyampaikan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman melalui penyediaan ventilasi udara, kipas, serta penerangan di area produksi.

*“Kami sudah berupaya supaya lingkungan kerja tetap nyaman, Mas. Ventilasi dan kipas disediakan agar udara tidak pengap, kemudian lampu juga kami tambah di beberapa titik supaya penerangan cukup. Untuk kebersihan area kerja, setiap akhir shift selalu dibersihkan.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>147</sup>*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pihak HRD menilai kenyamanan lingkungan kerja dari aspek ketersediaan fasilitas dan kebersihan ruang produksi. Namun, pandangan ini berbeda dengan hasil wawancara para pekerja yang menyebutkan bahwa kondisi ruangan masih terasa panas dan kurang pencahayaan di beberapa titik, terutama di area kerja tertentu pada siang hari.

Menurut Grandjean, pencahayaan yang kurang atau berlebihan dapat menimbulkan kelelahan mata, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja.<sup>148</sup> Pencahayaan yang sesuai harus memperhatikan tingkat intensitas, arah cahaya, serta warna penerangan agar sesuai dengan kebutuhan visual pekerja.

Selain pencahayaan, HRD juga menyinggung mengenai tingkat kebisingan di area produksi. HRD menjelaskan bahwa suara mesin

<sup>147</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>148</sup> Etienne Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics* (London: Taylor & Francis, 1988), 117.

dianggap masih dalam batas wajar dan belum mengganggu kenyamanan kerja.

*“Kalau soal kebisingan memang ada suara mesin, tapi menurut kami masih wajar; Mas. Mesin memang selalu beroperasi karena bagian produksi berjalan terus, tapi sejauh ini tidak pernah ada laporan dari karyawan soal gangguan pendengaran atau ketidaknyamanan.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>149</sup>*

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa penilaian terhadap kebisingan di tempat kerja masih bersifat subjektif dan belum berdasarkan hasil pengukuran. Sementara dari hasil wawancara pekerja, diketahui bahwa kebisingan mesin menjadi salah satu sumber kelelahan, terutama ketika harus bekerja dalam waktu lama tanpa alat pelindung telinga.

Menurut Sutjana, kebisingan yang tinggi dapat memengaruhi fisiologi tubuh seperti peningkatan tekanan darah dan denyut jantung, serta menyebabkan gangguan psikologis berupa stres, mudah marah, dan penurunan daya konsentrasi.<sup>150</sup> Begitu juga dengan Nurmianto, yang menegaskan bahwa kebisingan merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat menurunkan kinerja dan kesejahteraan pekerja apabila tidak dikendalikan secara ergonomis.<sup>151</sup>

Lebih lanjut, HRD juga mengakui bahwa hingga saat ini belum pernah dilakukan pengukuran lingkungan kerja secara khusus untuk

<sup>149</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>150</sup> I Dewa Nyoman Sutjana, *Ergonomi untuk Produktivitas Kerja* (Denpasar: Universitas Udayana Press, 1990), 46.

<sup>151</sup> Eko Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 1996), 72.

mengetahui tingkat pencahayaan maupun kebisingan di ruang produksi.

*“Kalau pengukuran secara teknis, seperti tingkat kebisingan atau intensitas cahaya, memang belum pernah dilakukan, Mas. Kami hanya memastikan saja lampu berfungsi dan mesin tidak menimbulkan suara yang terlalu keras.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>152</sup>*

Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi lingkungan kerja di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember masih dilakukan secara umum dan belum berbasis data ergonomi yang terukur. Padahal, menurut Cox, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan manusia dapat menjadi pemicu munculnya bahaya psikososial seperti stres, iritabilitas, dan kelelahan emosional.<sup>153</sup>

Berdasarkan hasil triangulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember belum sepenuhnya diterapkan sesuai prinsip ergonomi. Pihak HRD telah berupaya menciptakan kondisi kerja yang nyaman melalui penyediaan ventilasi, pencahayaan, dan kebersihan ruang kerja, namun belum melakukan evaluasi teknis terhadap tingkat pencahayaan dan kebisingan. Sementara itu, pekerja masih merasakan panas ruangan, kurangnya cahaya di beberapa area, serta gangguan kebisingan mesin yang menimbulkan kelelahan dan stres.

<sup>152</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>153</sup> Tom Cox, *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* (Sudbury: HSE Books, 1993), 29.

#### d. Kesesuaian antara Manusia dan Waktu Kerja (Shift Kerja)

Waktu kerja merupakan salah satu aspek penting dalam penerapan prinsip ergonomi, karena berkaitan langsung dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja. Pengaturan waktu kerja yang tepat bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan istirahat tubuh. Menurut Grandjean, pola waktu kerja yang tidak sesuai dengan ritme biologis manusia dapat menyebabkan gangguan tidur, kelelahan kronis, dan penurunan konsentrasi<sup>154</sup>.

Di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, sistem kerja yang diterapkan di divisi cup air mineral menggunakan pola tiga shift, yaitu pagi, siang, dan malam (saat perayaan hari besar). Setiap shift memiliki durasi kerja rata-rata delapan jam dengan waktu istirahat di tengah jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, pola kerja ini dianggap cukup melelahkan, terutama pada shift siang dan malam karena pengaruh suhu serta irama tubuh yang mulai menurun pada waktu tertentu.

Subjek ED menjelaskan bahwa ia terbiasa bekerja dengan sistem bergantian shift dan sudah menyesuaikan diri dengan ritme tersebut. Namun, ia mengaku bahwa tubuh sering terasa lebih cepat lelah saat bekerja pada shift siang.

*“Kalau pagi sih enak, Mas, masih seger. Tapi kalo siang itu panas banget, apalagi kalo ada shift malam mas pas mesin nyala semua, itu jam rawan sudah mas..” (ED)<sup>155</sup>*

<sup>154</sup> E. Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988), 104.

<sup>155</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

Pernyataan ini menunjukkan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kondisi fisik. Pada shift siang, suhu tinggi dari mesin membuat tubuh cepat kehilangan energi. Menurut Thiis-Evensen dan Aanonsen, pekerja shift malam umumnya memiliki kondisi kesehatan yang lebih rendah dibandingkan pekerja siang, karena gangguan pola tidur dan perubahan metabolisme tubuh<sup>156</sup>.

ED menambahkan bahwa meskipun rasa kantuk sering muncul, ia tetap berusaha fokus pada pekerjaan agar hasil tetap maksimal.

*“Kalau udah ngantuk ya kadang ngopi aja, itupun waktu istirahat, Mas. Biar agak melek. Tapi tetep aja, kalo udah jam dua atau tiga itu mata kayak mau merem sendiri.” (ED)<sup>157</sup>*

Wawancara ini menunjukkan bahwa pekerja menggunakan cara sederhana untuk menjaga kewaspadaan saat bekerja, namun tetap mengalami penurunan kondisi fisiologis akibat jam biologis tubuh yang tidak sinkron dengan waktu kerja. Menurut Grandjean, kerja malam yang dilakukan secara terus-menerus tanpa rotasi istirahat yang cukup dapat menimbulkan gangguan tidur dan menurunkan performa kerja<sup>158</sup>.

Subjek AG juga bekerja dalam sistem shift dan menyatakan bahwa perbedaan waktu kerja memiliki dampak terhadap daya tahan tubuh. Ia mengaku bahwa tubuh lebih mudah menyesuaikan pada shift pagi dibandingkan shift siang.

<sup>156</sup> Thiis-Evensen, E., dan Aanonsen, A., *Shift Work and Health* (Oslo: Scandinavian University Press, 1990), 77.

<sup>157</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>158</sup> E. Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988), 108.



*“Kalau pagi itu enak, Mas, udaranya masih adem, kerja juga lebih semangat. Tapi kalau siang, capeknya dobel. Panas dari mesin sama hawa luar itu nyatu. Itu juga mas kalau ada shift malam kalo produksi lagi buanyak, rawan capek sama badan agak kurang vit” (AG)<sup>159</sup>*

AG mengaku bahwa pada shift malam, ia sering mengalami kantuk berat meskipun sudah tidur sebelumnya. Hal ini menggambarkan adanya perbedaan antara tidur malam dan tidur siang yang tidak setara kualitasnya. Menurut Akerstedt dan Wright, kerja shift malam menyebabkan gangguan ritme sirkadian yang berdampak pada kualitas tidur.<sup>160</sup>

Selain faktor kelelahan, AG juga menyinggung pengaruh waktu kerja terhadap kondisi psikologisnya.

*“Kadang kalo shift malam itu suasananya sepi banget, Mas. Cuma suara mesin aja. Jadi kalo udah capek malah jadi gampang bosen atau mikir yang enggak-enggak.” (AG)<sup>161</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa suasana kerja malam hari tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik, tetapi juga mempengaruhi aspek emosional. Menurut Cox, isolasi sosial dan suasana monoton pada shift malam dapat menimbulkan tekanan psikologis ringan, terutama bila tidak diimbangi dengan interaksi sosial yang cukup<sup>162</sup>. Secara umum, AG menilai sistem shift yang diterapkan masih bisa dijalani dengan baik, meskipun waktu istirahat terasa kurang ketika

<sup>159</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>160</sup> Tore Åkerstedt and Kelly P. Wright Jr., “Sleep Loss and Fatigue in Shift Work and Shift Work Disorder,” *Sleep Medicine Clinics* 4, no. 2 (2009): 257–71.

<sup>161</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>162</sup> Tom Cox, *Stress* (London: Macmillan Education, 1978), 52.



jadwal berganti terlalu cepat. Ia menyebut bahwa tubuh butuh waktu untuk menyesuaikan diri setiap kali berpindah shift.

Subjek AE menyampaikan pengalaman yang serupa. Ia menjelaskan bahwa sistem kerja tiga shift membuat tubuh harus beradaptasi setiap beberapa hari, dan hal itu terkadang menimbulkan rasa lelah meski waktu kerja tetap sama.

*“Kalau habis ganti shift dari malam ke pagi, itu rasanya kayak kurang tidur, Mas. Badan masih berat, tapi udah harus kerja lagi.” (AE)<sup>163</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses adaptasi tubuh terhadap perubahan waktu kerja tidak selalu berjalan cepat. Menurut Nurmianto, rotasi shift yang terlalu sering tanpa masa pemulihan dapat mengganggu siklus tidur dan menyebabkan gangguan pada sistem saraf otonom<sup>164</sup>.

AE juga menuturkan bahwa pada shift malam, rasa kantuk sering muncul terutama menjelang dini hari.

*“Jam dua ke atas itu paling berat, Mas. Mata udah pengen merem. Kadang saya jalan-jalan sebentar biar nggak ngantuk.” (AE)<sup>165</sup>*

Wawancara ini memperlihatkan bentuk adaptasi spontan pekerja dalam mengatasi rasa kantuk dengan melakukan gerakan ringan. Menurut Grandjean, aktivitas fisik singkat seperti berjalan atau

<sup>163</sup> Subjek AE diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>164</sup> E. Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 1996),

130.

<sup>165</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

peregangan dapat meningkatkan sirkulasi darah dan membantu mengurangi rasa kantuk sementara waktu<sup>166</sup>.

Meskipun demikian, AE menilai bahwa sistem shift di perusahaannya masih cukup baik karena waktu kerja tidak terlalu panjang dan tetap diberi waktu istirahat di tengah jadwal.

“Kalau *capek* banget, ya bisa duduk sebentar pas gantiin temen. Jadi masih bisa napas.” (AE)<sup>167</sup>

Sikap ini menunjukkan bahwa meskipun waktu kerja bergilir memberikan tantangan tersendiri, pekerja tetap dapat beradaptasi melalui mekanisme sosial antarpekerja dan kesempatan istirahat singkat di sela-sela pekerjaan.

Berdasarkan hasil triangulasi sumber melalui wawancara dengan pihak Human Resource Development (HRD) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, diketahui bahwa perusahaan menerapkan sistem kerja dua shift pada hari biasa dan tiga shift hanya pada waktu tertentu, seperti menjelang hari besar atau saat jumlah pesanan meningkat.

“Kalau *hari biasa* dua shift, *Mas pagi dan sore*. Tapi kalau menjelang Lebaran, Natal, atau pas pesanan banyak, baru kami jalankan tiga shift termasuk malam. Setelah itu kembali dua shift lagi seperti biasa.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>168</sup>

HRD menjelaskan bahwa pembagian waktu kerja tersebut bertujuan menjaga kelancaran produksi dan pemerataan jadwal antarpekerja. Namun, dari hasil wawancara pekerja, diketahui bahwa

<sup>166</sup> E. Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988), 112.

<sup>167</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>168</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

pelaksanaan shift malam tetap menimbulkan kelelahan dan gangguan pola tidur karena tubuh sulit beradaptasi dengan perubahan ritme kerja.

Selain itu, pada hari-hari tertentu, waktu kerja bisa bertambah hingga menjelang maghrib untuk menyelesaikan pesanan yang menumpuk.

*“Kalau sedang ramai pesanan, kadang pulangnye agak sore, bisa sampai maghrib, Mas. Tapi itu nggak tiap hari, cuma pas kerjaan banyak aja.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>169</sup>*

Meskipun tambahan waktu kerja tersebut bersifat situasional, kondisi ini tetap berpotensi menimbulkan kelelahan karena jam istirahat berkurang. Menurut Thiis-Evensen dan Aanonsen, kerja dengan waktu panjang atau pada malam hari dapat menyebabkan gangguan fisiologis seperti kelelahan dan gangguan tidur.<sup>170</sup> Grandjean juga menjelaskan bahwa waktu kerja yang tidak sesuai dengan ritme alami tubuh akan menurunkan efisiensi kerja dan menimbulkan stres.<sup>171</sup>

Dari hasil triangulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaturan waktu kerja di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember secara administratif sudah berjalan dengan baik melalui sistem dua shift pada hari biasa dan tiga shift pada periode tertentu. Namun, dari sisi ergonomi dan fisiologis pekerja, sistem ini masih menimbulkan

<sup>169</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>170</sup> Thiis-Evensen dan Aanonsen, *Shift Work and Health: A Review* (Oslo: Norwegian Institute of Occupational Health, 1989), 14.

<sup>171</sup> Etienne Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics* (London: Taylor & Francis, 1988), 132.

kelelahan dan penurunan konsentrasi, terutama ketika waktu kerja bertambah hingga sore atau malam hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyesuaian jadwal kerja perlu lebih memperhatikan kapasitas tubuh dan kesejahteraan pekerja.<sup>172</sup>

## 2. Bahaya Psikososial Yang Muncul Ditempat Kerja

### a. Kesesuaian Sosial

Kesesuaian sosial dalam konteks ergonomi kerja mengacu pada bagaimana hubungan antarpekerja, komunikasi dengan atasan, serta iklim sosial di lingkungan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas. Menurut Cox, aspek sosial yang tidak harmonis, seperti kurangnya dukungan sosial atau adanya tekanan interpersonal, dapat memperburuk efek stres kerja yang bersumber dari faktor fisik dan organisasi<sup>173</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja bagian produksi di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember, hubungan sosial antarpekerja secara umum terjalin cukup baik. Pekerja saling mendukung satu sama lain, terutama dalam menghadapi beban kerja berat. Namun, kelelahan fisik akibat berdiri lama, target produksi tinggi, dan tekanan waktu sering kali memengaruhi suasana emosional, sehingga kadang menimbulkan gesekan kecil di tempat kerja.

Subjek ED menuturkan bahwa meskipun kondisi kerja cukup padat, hubungan antarpekerja di bagian produksi masih terjaga baik. Ia

<sup>172</sup> I Dewa Nyoman Sutjana, *Ergonomi untuk Produktivitas Kerja* (Denpasar: Universitas Udayana Press, 1990), 51.

<sup>173</sup> Tom Cox, *Stress* (London: Macmillan Education, 1978), 68.

mengaku sering saling membantu dengan rekan kerja ketika salah satu merasa kelelahan.

*“Kalau ada temen yang keliatan capek, biasanya ya saling bantu. Misalnya gantian sebentar, biar yang lain bisa duduk. Tapi kadang kalo semua lagi sibuk, ya mau nggak mau kerja terus aja.” (ED)<sup>174</sup>*

Wawancara ini menunjukkan bahwa solidaritas kerja masih menjadi faktor penting yang menjaga suasana sosial tetap harmonis. Menurut Grandjean, dukungan sosial antarpekerja dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres kerja, karena pekerja merasa tidak sendirian dalam menghadapi tekanan<sup>175</sup>.

Namun, ED juga mengakui bahwa kelelahan fisik kadang membuat suasana menjadi lebih tegang, terutama ketika target produksi tinggi.

*“Kalau lagi capek banget, hal kecil aja kadang bikin emosi. Pernah juga temen bercanda tapi saya malah kesel. Tapi ya setelah istirahat biasanya baikan lagi.” (ED)<sup>176</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara kelelahan tubuh dan kestabilan emosi sosial. Dalam teori *psychosocial strain* Cox, kelelahan yang berkepanjangan dapat menurunkan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi, sehingga meningkatkan potensi konflik interpersonal<sup>177</sup>.

<sup>174</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>175</sup> E. Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988), 121.

<sup>176</sup> Subjek ED, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>177</sup> Tom Cox, *Stress* (London: Macmillan Education, 1978), 73.

Subjek AG juga menggambarkan pola hubungan kerja yang serupa. Ia menilai suasana di tempat kerja secara umum cukup akrab, karena banyak pekerja sudah saling mengenal. Namun, kondisi fisik yang lelah sering membuat komunikasi menjadi sensitif.

*“Biasanya kita saling bantu Mas, soalnya kerja di sini berat. Tapi kalo lagi capek banget, becandaan kecil aja bisa bikin salah paham. Padahal niatnya nggak marah, cuma badan udah capek, pikiran juga panas.” (AG)<sup>178</sup>*

Wawancara tersebut memperlihatkan bahwa interaksi sosial yang baik dapat terganggu ketika beban kerja meningkat. Menurut Karasek dan Theorell, pekerja dengan *high job demand* dan *low social support* lebih berisiko mengalami stres kerja, terutama jika tidak ada keseimbangan antara tekanan dan dukungan sosial<sup>179</sup>.

AG menambahkan bahwa hubungan dengan atasan cenderung bersifat formal dan berjarak. Instruksi biasanya disampaikan satu arah, tanpa banyak ruang bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan.

*“Kalau sama mandor ya biasa aja, Mas. Cuma nyuruh kerja, ngecek hasil, jarang ngobrol panjang. Kalau mau ngeluh juga bingung, soalnya takut dibilang males.” (AG)<sup>180</sup>*

Pernyataan ini mengindikasikan adanya jarak komunikasi vertikal yang dapat menurunkan rasa keterlibatan (*engagement*) pekerja. Menurut Satalaksana, komunikasi dua arah yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting dalam sistem kerja ergonomis,

<sup>178</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>179</sup> Robert Karasek dan Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York: Basic Books, 1990), 55.

<sup>180</sup> Subjek AG, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025



karena memungkinkan pekerja menyalurkan umpan balik tentang kondisi kerja dan beban fisik yang mereka alami.<sup>181</sup>

Subjek AE mengungkapkan pandangan yang hampir sama. Ia menjelaskan bahwa hubungan antarburuh di pabrik cukup solid karena sering bekerja dalam tim yang sama. Mereka saling memberi dukungan, terutama saat menghadapi lembur atau shift malam.

*“Temen-temen di sini udah kayak keluarga, Mas. Kalo ada yang sakit atau capek, kita gantian bantu. Kadang juga saling bercanda biar nggak bosen.” (AE)<sup>182</sup>*

Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa interaksi sosial berperan sebagai faktor penyeimbang terhadap tekanan kerja fisik dan mental. Menurut Cox, hubungan sosial yang positif di tempat kerja mampu memperkuat ketahanan psikologis pekerja dan mengurangi risiko stres<sup>183</sup>.

Namun, AE juga mengakui bahwa ketika tekanan kerja meningkat, hubungan sosial bisa menjadi renggang sementara waktu.

*“Kalo lagi orderan banyak, semua fokus kerja, jarang ngobrol. Kadang suasananya tegang. Tapi habis jam istirahat biasanya udah cair lagi.” (AE)<sup>184</sup>*

Fenomena ini menggambarkan bahwa intensitas kerja berpengaruh terhadap dinamika sosial di lingkungan kerja. Menurut Grandjean, monotoninya aktivitas dan tekanan target dapat

<sup>181</sup> Sutalaksana, *Manajemen Komunikasi dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), 88.

<sup>182</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>183</sup> Tom Cox, *Stress* (London: Macmillan Education, 1978), 60.

<sup>184</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

mengurangi interaksi sosial, yang dalam jangka panjang dapat memicu kejenuhan (boredom) dan stres psikologis<sup>185</sup>.

Selain antarpekerja, hubungan sosial dengan atasan juga menjadi faktor penting dalam kenyamanan psikologis. AE menyebut bahwa pekerja cenderung menahan diri untuk menyampaikan keluhan kepada mandor atau HRD karena takut dianggap tidak tahan kerja.

*“Kadang pengen ngomong soal capek atau alat kerja, tapi yo mikir-mikir, Mas. Takut dibilang ngeluh. Jadi mending diem aja. Fokus kerja” (AE)*<sup>186</sup>

Wawancara ini memperlihatkan adanya hambatan komunikasi yang bisa berdampak pada kesejahteraan sosial dan emosional. Dalam perspektif psychosocial hazard, kondisi seperti ini dapat menciptakan rasa tidak berdaya (helplessness) yang berujung pada stres kronis<sup>187</sup>.

Peneliti juga melakukan triangulasi sumber melalui wawancara langsung dengan pihak Human Resource Development (HRD) CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember untuk memperoleh pandangan mengenai kesesuaian sosial di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, HRD menjelaskan bahwa hubungan antarpekerja dan komunikasi dengan atasan diupayakan berjalan dengan baik agar suasana kerja tetap kondusif.

*“Hubungan antarpekerja di sini umumnya baik, Mas. Mereka sudah saling kenal karena sebagian besar bekerja cukup lama. Kalau ada masalah kecil biasanya diselesaikan langsung di*

<sup>185</sup> E. Grandjean, *Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational Ergonomics*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988), 125.

<sup>186</sup> Subjek AE, diwawancarai oleh peneliti, Jember Juli 2025

<sup>187</sup> Tom Cox, *Stress* (London: Macmillan Education, 1978), 75.

*lapangan, dan kami dari HRD juga selalu siap menengahi kalau dibutuhkan.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>188</sup>*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pihak HRD menilai kesesuaian sosial dari aspek hubungan interpersonal dan penyelesaian masalah di tempat kerja. Namun, dari hasil wawancara pekerja sebelumnya, diketahui bahwa masih ada tekanan psikologis yang muncul akibat target kerja dan situasi kerja monoton, yang terkadang memicu ketegangan antarpekerja.

Menurut Cox, ketidakharmonisan sosial di tempat kerja dapat menjadi salah satu sumber bahaya psikososial yang menyebabkan stres dan penurunan motivasi.<sup>189</sup> Kesesuaian sosial yang baik diperlukan untuk menciptakan iklim kerja positif dan mendukung kesejahteraan psikologis pekerja.

Lebih lanjut, HRD menambahkan bahwa pihak perusahaan berusaha menjaga komunikasi yang terbuka antara pekerja dan manajemen agar tidak terjadi kesalahpahaman.

*“Kami selalu terbuka kalau ada keluhan dari karyawan. Mereka bisa langsung menyampaikan ke kepala bagian atau ke HRD. Biasanya kalau ada masalah antarpekerja, bisa cepat diselesaikan tanpa perlu berlarut-larut.” (DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember)<sup>190</sup>*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa secara struktural, komunikasi organisasi di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember sudah berjalan baik. Namun, dalam praktiknya, sebagian pekerja merasa

<sup>188</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

<sup>189</sup> Tom Cox, *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* (Sudbury: HSE Books, 1993), 33.

<sup>190</sup> Subjek DI, HRD CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Juli 2025

bahwa hubungan sosial di tempat kerja masih bersifat formal dan belum menciptakan dukungan emosional yang kuat. Hal ini sejalan dengan teori Cox yang menjelaskan bahwa dukungan sosial yang lemah di tempat kerja dapat memperbesar risiko stres dan menurunkan kepuasan kerja.<sup>191</sup>

Berdasarkan hasil triangulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian sosial di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember telah dijaga melalui komunikasi terbuka dan hubungan kerja yang relatif baik. Namun, dari sisi psikologis, hubungan antarpekerja masih dipengaruhi oleh tekanan target dan ritme kerja yang monoton, sehingga berpotensi menimbulkan ketegangan emosional dan kelelahan psikologis.<sup>192</sup>

### C. Pembahasan Temuan

Bab ini memaparkan hasil penelitian mengenai penerapan ergonomi terhadap bahaya psikososial di bagian produksi CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Analisis dilakukan berdasarkan wawancara mendalam dengan tiga subjek penelitian, yaitu ED, AG, dan AE, yang bekerja di bagian produksi air minum dalam kemasan, serta satu informan kunci dari pihak manajemen atau Human Resource Development (HRD). Keterlibatan HRD dimaksudkan untuk memperoleh pandangan dari sisi kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga hasil analisis tidak hanya merepresentasikan

<sup>191</sup> Robert A. Karasek dan Töres Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York: Basic Books, 1990), 74.

<sup>192</sup> al Dewa Nyoman Sutjana, *Ergonomi untuk Produktivitas Kerja* (Denpasar: Universitas Udayana Press, 1990), 55.

pengalaman langsung pekerja, tetapi juga persepsi dan strategi manajerial dalam mengatur kondisi kerja.

Pembahasan difokuskan pada enam aspek utama, yaitu kesesuaian antara manusia dan tugas, kesesuaian antara manusia dan alat kerja, kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja, kesesuaian antara manusia dan waktu kerja (shift kerja), kesesuaian sosial, serta proses triangulasi data sebagai upaya validasi hasil penelitian. Setiap temuan dianalisis secara mendalam dengan membandingkan perspektif pekerja dan HRD serta mengacu pada teori-teori ergonomi dan psikososial yang relevan. Dengan demikian, bab ini memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana penerapan prinsip-prinsip ergonomi berperan dalam mencegah dan mengendalikan bahaya psikososial di lingkungan kerja, baik dilihat dari pengalaman langsung pekerja maupun kebijakan perusahaan dalam mengelola kesejahteraan tenaga kerjanya.

## **1. Penerapan Prinsip Ergonomi dan Kesesuaian antara Manusia dan Tugas**

Penerapan prinsip ergonomi di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember belum berjalan optimal. Pekerja bagian produksi menjalankan aktivitas kerja berdasarkan kebiasaan masing-masing tanpa pedoman ergonomis yang jelas. Mereka menyesuaikan posisi kerja secara spontan untuk mengurangi rasa lelah, seperti bersandar atau duduk sebentar ketika tubuh terasa pegal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja menyesuaikan diri

terhadap tuntutan kerja fisik tanpa acuan teknis mengenai cara kerja yang aman dan efisien.

Dari sisi manajemen, HRD menilai bahwa beban kerja telah disesuaikan dengan kemampuan pekerja dan lingkungan kerja sudah aman karena dilakukan pemeriksaan rutin terhadap mesin serta disediakan ventilasi udara. Namun, HRD mengakui belum pernah memberikan pelatihan ergonomi secara khusus dan arahan kerja masih sebatas pada aspek keselamatan umum.

Perbedaan pandangan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengalaman pekerja dan persepsi manajemen. Bagi pekerja, ketidaksesuaian tugas dirasakan dalam bentuk kelelahan otot dan ketegangan psikologis, sedangkan HRD menilai kesesuaian dari segi kelancaran sistem kerja dan keamanan alat. Menurut Grandjean, prinsip *fit the task to the man* menuntut penyesuaian antara tuntutan tugas dan kapasitas tubuh manusia agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan aman.<sup>193</sup> Ketika keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan tubuh terganggu, muncul risiko kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas.<sup>194</sup> Kondisi ini membuktikan bahwa belum adanya penerapan ergonomi yang menyeluruh menjadi penyebab utama munculnya tekanan fisik dan psikososial pada peker

## 2. Kesesuaian antara Manusia dan Alat/Mesin Kerja

<sup>193</sup> Grandjean, E. *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach to Job Design*, 4th ed. (London: Taylor & Francis, 1988), 15.

<sup>194</sup> Sutjana, I.D.P. "Konsep Ergonomi dalam Keseimbangan Beban Kerja dan Kapasitas Fisiologis." *Jurnal Ergonomi Indonesia* 7, no. 2 (2011): 57.



Pekerja di bagian pengepakan melakukan pekerjaan dengan postur berdiri lama dan membungkuk karena alat dan meja kerja tidak disesuaikan dengan tinggi badan mereka. Aktivitas ini menyebabkan nyeri punggung dan kaki, yang menandakan adanya beban otot statis berlebih. Menurut Shan, Zhang, dan Li, postur membungkuk lebih dari 20 derajat selama lebih dari 30% waktu kerja dapat meningkatkan risiko gangguan muskuloskeletal secara signifikan.<sup>195</sup>

Sementara HRD menilai bahwa alat dan mesin yang digunakan sudah memenuhi standar operasional dan dilakukan pemeriksaan rutin, sehingga dianggap aman. Namun, penilaian tersebut lebih berfokus pada aspek mekanis dan fungsional, bukan kesesuaian fisiologis tubuh manusia. Hal ini berbeda dengan prinsip ergonomi yang menekankan pentingnya kesesuaian antara dimensi alat dan ukuran tubuh pengguna.

Grandjean menegaskan bahwa alat yang tidak dirancang sesuai antropometri akan meningkatkan risiko kelelahan otot dan cedera kerja.<sup>196</sup>

Selain itu, penelitian Dianat, Afshari, dan Asghari-Jafarabadi membuktikan bahwa penerapan desain kerja ergonomis dapat menurunkan prevalensi gangguan muskuloskeletal hingga 48% pada pekerja industri manufaktur.<sup>197</sup> Dengan demikian, walaupun alat berfungsi dengan baik

<sup>195</sup> Shan, R., Zhang, L., & Li, J. "Work Posture and Musculoskeletal Risk among Assembly Line Workers." *Applied Ergonomics* 55 (2016): 26.

<sup>196</sup> Grandjean, E. *Human Work and the Environment* (London: Taylor & Francis, 1980), 112.

<sup>197</sup> Dianat, I., Afshari, D., & Asghari-Jafarabadi, M. "Ergonomic Interventions and Reduction of MSDs in Manufacturing Workers." *International Journal of Industrial Ergonomics* 50 (2015): 17.

secara teknis, ketidaksesuaian ukuran dan postur kerja tetap menimbulkan tekanan fisik yang berpotensi memunculkan stres psikososial.

### 3. Kesesuaian antara Manusia dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bagian produksi di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember tergolong cukup aman, namun belum sepenuhnya memenuhi standar kenyamanan ergonomis. Pekerja mengeluhkan suhu ruangan yang panas, sirkulasi udara kurang optimal, dan pencahayaan yang tidak merata di beberapa titik. Kondisi ini menyebabkan kelelahan tubuh dan penurunan konsentrasi. Chandrasekar menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas tubuh manusia dapat menurunkan efisiensi kerja hingga 27%.<sup>198</sup>

Sementara itu, HRD menilai bahwa kondisi lingkungan kerja sudah baik karena telah tersedia ventilasi, kipas, dan pencahayaan tambahan. Namun, HRD belum melakukan pengukuran teknis terhadap intensitas cahaya maupun kebisingan di ruang produksi. Grandjean menyatakan bahwa pencahayaan dan kebisingan harus dikendalikan secara objektif untuk memastikan tingkat kenyamanan visual dan akustik yang sesuai dengan kebutuhan kerja.<sup>199</sup>

Perbedaan pandangan antara pekerja dan HRD ini menunjukkan bahwa evaluasi lingkungan kerja masih bersifat subjektif. Pekerja menilai berdasarkan pengalaman fisik, sedangkan HRD menilai dari ketersediaan fasilitas. Padahal menurut Cox, lingkungan kerja yang tidak seimbang

<sup>198</sup> Chandrasekar, K. "Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance." *International Journal of Business and Management* 5, no. 10 (2011): 173.

<sup>199</sup> Grandjean, E. *Human Work and the Environment* (London: Taylor & Francis, 1980), 97.

dengan kapasitas manusia dapat memicu stres termal, iritabilitas, dan penurunan motivasi kerja.<sup>200</sup> Dengan demikian, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya sesuai secara ergonomis menjadi salah satu faktor penyebab munculnya bahaya psikososial di tempat kerja.

#### 4. Kesesuaian antara Manusia dan Waktu Kerja (Shift Kerja)

Sistem kerja bergilir (shift) yang diterapkan di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember dinilai cukup melelahkan oleh pekerja. Perubahan jam kerja yang cepat membuat tubuh sulit beradaptasi, terutama pada shift malam ketika kondisi biologis tubuh berada pada titik terendah. Kelelahan ini berdampak pada penurunan fokus dan peningkatan risiko kesalahan kerja. Grandjean menjelaskan bahwa kerja malam yang tidak sejalan dengan ritme sirkadian tubuh manusia dapat menyebabkan gangguan metabolisme, gangguan tidur, serta kelelahan fisiologis dan mental.<sup>201</sup>

Dari sisi manajemen, HRD menilai bahwa sistem dua hingga tiga shift sudah berjalan efektif karena mampu menjaga kelancaran produksi dan pemerataan jadwal kerja. Namun, dari perspektif ergonomi, sistem ini belum mempertimbangkan faktor fisiologis pekerja. Thiis-Evensen dan Aanonsen menemukan bahwa rotasi shift yang tidak memberikan waktu pemulihan yang cukup dapat menimbulkan kelelahan kronis dan gangguan tidur jangka panjang.<sup>202</sup>

<sup>200</sup> Cox, Tom. *Occupational Stress and Psychosocial Risk Management* (Geneva: International Labour Office, 2010), 42.

<sup>201</sup> Grandjean, E. *Human Work, Fatigue, and Shift Systems* (New York: Springer-Verlag, 1980), 58.

<sup>202</sup> Thiis-Evensen, E., & Aanonsen, A. "Shift Work and Health Effects in Industrial Workers." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 12 (1986): 315.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja di perusahaan masih berorientasi pada kebutuhan produksi dibandingkan kesejahteraan pekerja. Akibatnya, pekerja mengalami kelelahan berlebih dan stres psikososial akibat kurangnya waktu istirahat dan tekanan target kerja yang tinggi.

## 5. Kesesuaian Sosial dan Bahaya Psikososial

Hubungan sosial antarpekerja di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember secara umum terjalin baik dan menjadi faktor pendukung dalam menghadapi tekanan kerja. Pekerja saling membantu dan menjaga kekompakan, namun ketika kelelahan meningkat, suasana emosional mudah berubah sehingga konflik kecil kadang muncul. Menurut Cox, kelelahan fisik yang berkepanjangan dapat menurunkan kemampuan seseorang mengendalikan emosi dan meningkatkan risiko konflik interpersonal di tempat kerja.<sup>203</sup>

Dari sisi HRD, hubungan sosial di tempat kerja dinilai kondusif, dan komunikasi antarpekerja maupun antara atasan dan bawahan dianggap berjalan baik. Namun, dalam praktiknya, komunikasi masih bersifat satu arah, sehingga pekerja enggan menyampaikan keluhan karena khawatir dianggap tidak kuat bekerja.

Perbedaan persepsi ini memperlihatkan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja belum berfungsi secara optimal. Karasek dan Theorell menyatakan bahwa kombinasi antara beban kerja tinggi, kontrol rendah,

---

<sup>203</sup> Cox, Tom. *Work Stress and Psychosocial Risk Management* (Geneva: International Labour Office, 2010), 68.

dan dukungan sosial lemah merupakan kondisi paling berisiko menimbulkan stres psikososial.<sup>204</sup> Kondisi ini menjelaskan bahwa meskipun hubungan sosial tampak harmonis, tekanan emosional masih muncul akibat lemahnya komunikasi dua arah dan keterbatasan dukungan psikologis dari pihak manajemen.



---

<sup>204</sup> Karasek, R., & Theorell, T. *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York: Basic Books, 1990), 36.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian penerapan ergonomi di bagian produksi AMDK CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember menimbulkan tekanan fisik yang ditandai dengan kelelahan, ketegangan otot, serta penurunan konsentrasi. Postur kerja tidak netral, tugas repetitif, ritme produksi cepat, dan kondisi lingkungan panas serta bising menjadi faktor utama yang memicu stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian manusia–tugas belum berjalan optimal.

Pada aspek psikososial, stres kerja diperkuat oleh komunikasi yang kurang efektif, minimnya dukungan sosial, serta ketidakseimbangan antara upaya dan imbalan. Faktor-faktor ini menciptakan tekanan emosional dan mengganggu stabilitas hubungan antarpekerja. Dengan demikian, tujuan penelitian terpenuhi: baik aspek ergonomi maupun bahaya psikososial terbukti berkontribusi signifikan terhadap munculnya stres kerja dan menurunnya kenyamanan kerja.

#### **B. Saran**

##### **1. Untuk Perusahaan**

Memperbaiki penerapan ergonomi melalui penataan ulang postur dan pola kerja, mengurangi repetisi, serta mengendalikan suhu dan kebisingan. Komunikasi dua arah perlu diperkuat dan sistem pembagian



kerja serta penghargaan ditata lebih seimbang untuk menurunkan risiko psikososial.

## 2. Untuk Pekerja

Melakukan pengelolaan stres melalui istirahat aktif, peregangan, dan komunikasi terbuka. Memperkuat kerja sama tim untuk menciptakan lingkungan sosial yang lebih suportif.

## 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat fokus pada evaluasi ergonomi yang lebih detail, terutama pada tata ruang, lokasi kerja, luas ruangan, dan area gerak pekerja. Kajian mengenai kelancaran alur kerja, jarak antar peralatan, kecukupan ruang untuk bergerak, serta pengaturan posisi fasilitas kerja dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang tingkat kesesuaian manusia–tugas dan peluang perbaikan desain ruang produksi.

### C. Kekurangan Penelitian

#### 1. Lingkup penelitian sempit

Penelitian hanya dilakukan pada satu bagian produksi di satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat menggambarkan kondisi industri sejenis secara lebih luas.

#### 2. Aspek ergonomi tertentu belum dianalisis mendalam

Tata ruang, area gerak, penataan alat kerja, dan luas ruangan belum diteliti secara detail, padahal aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kesesuaian manusia–tugas.

3. Faktor individu tidak ditinjau

Variabel seperti usia, kondisi fisik, pengalaman kerja, dan kebiasaan kerja pekerja belum dianalisis, sehingga hasil belum mencerminkan variasi kondisi tiap pekerja.

4. Pemilihan sumber triangulasi kurang tepat

Triangulasi dilakukan dengan HRD, yang tidak terlibat langsung dalam aktivitas produksi. Seharusnya triangulasi dilakukan dengan pekerja bagian produksi atau pihak teknis lain yang lebih memahami kondisi ergonomi dan tekanan psikososial secara langsung di lapangan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., dan M. S. Sik. Metode Penelitian Kualitatif. CV Syakir Media Press, 2021.
- Al Horr, Yousef, dkk. "Occupant Productivity and Office Indoor Environment Quality: A Review of the Literature." *Building and Environment* 105 (2016): 273–281.
- Aminuddin. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: CV Pustaka Setia, 2020.
- Bongers, P. M., dan C. R. de Winter. "Psychosocial Factors at Work and Musculoskeletal Disease." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 19, no. 5 (1993): 297–312.
- Boyce, Peter R., Jennifer Veitch, dan Guy Newsham. "Lighting Quality and Office Work." *Lighting Research and Technology* (2003): 84–86.
- BPJS Ketenagakerjaan. "Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2024." Data.go.id. Diakses 16 Oktober 2025.
- Bridger, Robert S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. New York: Taylor & Francis, 2003.
- Cox, Tom. *Stress*. London: Macmillan Education, 1978. *Stress and Health: A Handbook of Stress: Theory and Practice*. London: CRC Press, 2000.
- Cox, Tom, dan Amanda Griffiths. *Work-Related Stress: A Theoretical Perspective*. London: Taylor & Francis, 2005.
- CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember. "*Hazard Identification, Risk Assessment and Risk Control (HIRARC)*." *Jurnal Titra*, September 2022.

Demerouti, Evangelia, dkk. "The Job Demands–Resources Model of Burnout."

Journal of Applied Psychology 86, no. 3 (2001): 499–502.

Dianat, Iman, Zahra Afshari, dan Hamed Asghari-Jafarabadi. "The Effect of

Ergonomic Mismatch between the Worker and Workstation on

Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review and Meta-analysis."

Journal of Occupational Health (2020): 6–10.

Eprisa, Amelia Sesariska, dkk. "*Peran Psychological Contract terhadap Safety*

*Behaviour pada Karyawan.*" Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi

(2022).

Grandjean, Etienne. Fitting the Task to the Man: A Textbook of Occupational

Ergonomics. 4th ed. London: Taylor & Francis, 1988.

International Labour Organization (ILO). Workplace Stress: A Collective

Challenge. Geneva: ILO, 2016. "Statistics on Safety and Health at Work."

ILOSTAT. Diakses 16 Oktober 2025.

Karasek, Robert A., dan Töres Theorell. Healthy Work: Stress, Productivity, and

the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books, 1990.

Kroemer, Karl H. E., dan Henrike J. Kroemer. Office Ergonomics. London: Taylor

& Francis, 2001.

Levi, Lennart. Guidance on Work-Related Stress: Spice of Life or Kiss of Death?

Luxembourg: European Commission, 2002.

Lille, F. "Sleep Duration and Quality in Night Shift Workers." Journal of

Occupational Health 38, no. 3 (1996): 215–220.

- Makinen, Timo, dan Olli Seppänen. "Effect of Temperature on Performance in Office Tasks." *Building and Environment* 42 (2007): 742–751.
- Mehrpourvar, Amir H., Ahmad Bahrami, dan Mohammad Mostaghaci. "Ergonomic Intervention and Musculoskeletal Complaints: A Comparative Study." *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran* (2014): 15–22.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd ed. California: SAGE Publications, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nurmianto, Eko. *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya, 2008.
- Pheasant, Stephen. *Ergonomics, Work and Health*. London: Macmillan, 1991.
- Shan, Xiaoyu, Bin Zhang, dan Ting Li. "Exploring the Intersection of Equipment Design and Human Physical Capability in Industrial Tasks." *International Journal of Industrial Ergonomics* (2018): 90–97.
- Sormunen, Eija, Outi Rantanen, dan Anne Ketola. "Participatory Ergonomic Interventions to Prevent Musculoskeletal Symptoms." *BMC Musculoskeletal Disorders* (2019): 812–820.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suhardi. *Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.

- Sutalaksana, M. Zaki. Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Bandung: ITB Press, 2002.
- Sutjana, I. D. P. Aspek Ergonomi dari Risiko Psikososial di Tempat Kerja. Denpasar: Universitas Udayana, 2011.
- Tamba, Tati Oktiana. Hubungan Pengaruh Posisi Ergonomik dan Hazard Psikososial terhadap Kinerja Perawat. 2020.
- Teresia. Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik Lapangan. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Tresnawati, Lena, dan Dadan Erwandi. “*Kajian Literatur Sistematis Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Risiko Psikososial pada Pekerja.*” *Health Information: Jurnal Penelitian Poltekkes Kemenkes Kendari* 13, no. 2 (2023): 3–4.
- Waluyo. Ergonomi dan Kesehatan Kerja. Jakarta: UI Press, 1984.
- WHO dan ILO. WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016. Geneva: World Health Organization, 2024.
- Wicaksono, Dwi. “*Bahaya Psikososial dan Strategi Mitigasinya dalam Lingkungan Kerja.*” *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 8, no. 1 (2024): 22–34.
- Widodo, Saptono, dan M. As’ad Djalali. Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kesehatan Fisik, Kesalahan Kerja dan Kecelakaan Kerja Teknisi Pesawat Udara. 2016.
- Winarsunu, Tulus. Psikologi Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press, 2010.



Wisnugroho, Anthonius Dhinar Hasto, Fahriza Fawwas Asrory, Rami Yahya, dan  
*Selviana Ratna. Identifikasi Potensi Bahaya dan Pengendalian Area  
Pengisian Galon Menggunakan Metode HIRA di PT Taubah Jaya Abadi,  
Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. 2024.*

World Health Organization (WHO). Occupational Health: Psychosocial Hazards.  
Geneva: WHO Press, 2021.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## LAMPIRAN I

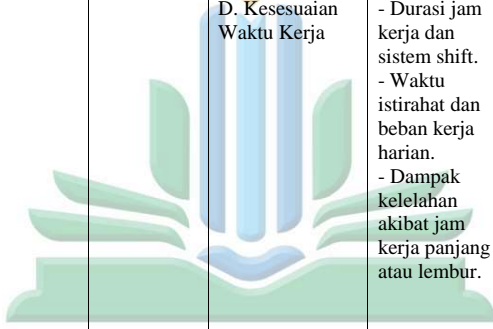
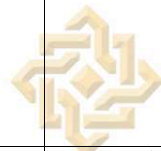
## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Subvariabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Penerapan Ergonomi terhadap Bahaya Psikososial di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember	Ergonomi	A. Kesesuaian Manusia dan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyesuaian kemampuan fisik dan mental pekerja dengan tuntutan kerja.</li> <li>- Beban kerja dan posisi kerja terhadap efektivitas tugas.</li> <li>- Strategi pekerja dalam menyesuaikan diri terhadap tugas berulang.</li> </ul>	Informan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja bagian produksi (ED, AG, AE)</li> <li>- Kepala bagian produksi</li> </ul> Data: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wawancara</li> <li>- Observasi</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul>	Pendekatan: Kualitatif deskriptif Jenis: Studi kasus Lokasi: CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Teknik: Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, triangulasi	Mengetahui kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan beban kerja yang ditetapkan perusahaan.
		B. Kesesuaian Manusia dan Alat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desain alat dan meja kerja sesuai postur tubuh.</li> <li>- Penggunaan alat bantu kerja untuk mengurangi kelelahan.</li> </ul>	Informan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja bagian produksi (ED, AG, AE)</li> <li>- Kepala bagian produksi</li> </ul>	Pendekatan: Kualitatif deskriptif Jenis: Studi kasus Lokasi: CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Teknik: Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, triangulasi	Menganalisis sejauh mana alat kerja mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja pekerja.

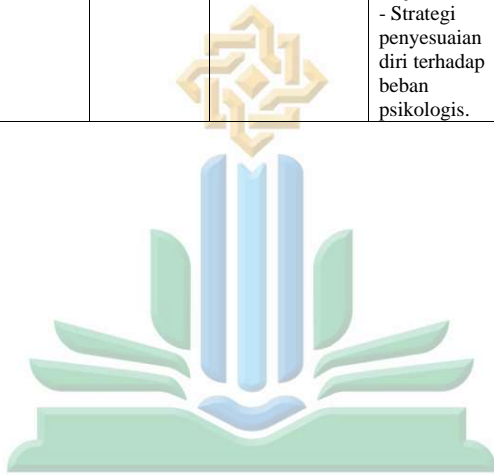
UNIVERSITAS ISLAM MAJLIS  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

			- Pengaturan posisi tubuh dalam bekerja.	Data: - Wawancara - Observasi - Dokumentasi		
		C. Kesesuaian Lingkungan Kerja	- Suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebisingan di area kerja. - Kondisi lingkungan fisik terhadap produktivitas dan kelelahan kerja.	Informan: - Pekerja bagian produksi (ED, AG, AE) - Kepala bagian produksi  Data: - Wawancara - Observasi - Dokumentasi	Pendekatan: Kualitatif deskriptif Jenis: Studi kasus Lokasi: CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Teknik: Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, triangulasi	Mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kenyamanan dan konsentrasi kerja.
		D. Kesesuaian Waktu Kerja	- Durasi jam kerja dan sistem shift. - Waktu istirahat dan beban kerja harian. - Dampak kelelahan akibat jam kerja panjang atau lembur.	Informan: - Pekerja bagian produksi (ED, AG, AE) - Kepala bagian produksi  Data: - Wawancara - Observasi - Dokumentasi	Pendekatan: Kualitatif deskriptif Jenis: Studi kasus Lokasi: CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Teknik: Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, triangulasi	Menilai pengaruh pengaturan waktu kerja terhadap kelelahan dan stres kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



	Bahaya Psikososial di Tempat Kerja	E. Kesesuaian Sosial (Psikososial dan Dukungan Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dukungan sosial antarpekerja dan atasan.</li> <li>- Hubungan interpersonal dalam tim kerja.</li> <li>- Stres kerja dan faktor psikososial akibat tekanan kerja.</li> <li>- Strategi penyesuaian diri terhadap beban psikologis.</li> </ul>	Informan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerja bagian produksi (ED, AG, AE)</li> <li>- Kepala bagian produksi</li> </ul> Data: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wawancara</li> <li>- Observasi</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul>	Pendekatan: Kualitatif deskriptif Jenis: Studi kasus Lokasi: CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember Teknik: Wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, triangulasi	Mengidentifikasi peran dukungan sosial dan faktor psikososial dalam mengurangi stres dan bahaya psikososial kerja.
--	------------------------------------	---	---	---	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**LAMPIRAN II**  
**SURAT KEASLIAN PENULISAN**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RH Frangky Antika Dewa  
NIM : 205103050017  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Jember, 1 November 2025

Saya yang menyatakan,



RH Frangky Antika Dewa  
NIM. 205103050017



### LAMPIRAN III

### SURAT PERMOHONAN PENELITIAN

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
Jl. Mataram No. 1 Mengli Kalirejo Jember, Kode Pos 68136  
email : [ibu@uinkhas.ac.id](mailto:ibu@uinkhas.ac.id) website : <http://uinkhas.ac.id>

ISO 9001:2015 CERTIFIED  
ISO 27001:2013 CERTIFIED

Nomor : B.3.6.22/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/02/2025  
Tempiran :  
Hal :  
: Permohonan Tempat Penelitian Skripsi 30 Juni 2025

Yth,  
Pimpinan CV. Lisa Jaya Mandiri Food

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : RH FRANGKY ANTIKA DEWA  
NIM : 205103050017  
Fakultas : Dakwah  
Program Studi : Psikologi Islam  
Semester : X (sepuluh)

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

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Penerapan Ergonomi Terhadap Bahaya Psikososial"

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

  
Uun-Yusufa



**LAMPIRAN IV**  
**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**



**lisa jaya mandiri**  
**food**  
**JEMBER - INDONESIA**

Jl. Langsep, Ampo, Dukuh Mencek, Kec. Sukorambi, Kabupaten Jember,  
 Jawa Timur 68151, Indonesia Telp/Fax 081218886231  
 E-mail: [lisa.jaya.mandiri@gmail.com](mailto:lisa.jaya.mandiri@gmail.com)

---

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DANI WIDYANTO

Jabatan : HRD & OPR

Menerangkan bahwa:

Nama Mahasiswa : RH Frangky Antika Dewa

Nomor Induk Mahasiswa : 205103050017

Fakultas / Jurusan : Dakwah / Psikologi Islam

Telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data dari CV. Lisa Jaya Mandiri Food guna menyusun Tugas Akhir dengan judul:

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**"PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP BAHAYA PSIKOSOSIAL**  
**PRODUKSI AIR MINERAL DALAM KEMASAN DI CV LISA JAYA MANDIRI**  
**JEMBER"**

**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember 20 Agustus 2025

Mengetahui



DANI WIDYANTO  
 OPR & HR MANAGER

**LAMPIRAN V**  
**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**

**Judul:** Penerapan Ergonomi Terhadap Bahaya Psikososial Produksi Air Mineral Dalam Kemasan Di CV LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER

NO	HARI/ TANGGAL	JENIS KEGIATAN	TTD
1	Rabu, 21 Juli 2025	Mengantarkan Surat Izin Penelitian	
2	Senin, 25 Juli 2025	Observasi Lapangan dengan Direktur Perusahaan Bapak Wasilah Fadilah	
3	Kamis, 28 Juli 2025	Wawancara dengan Bagian Produksi Subjek ED	
4	Kamis, 4 Agustus 2025	Wawancara dengan HRD Bapak Dani Widyanto	
5	Senin, 8 Agustus 2025	Wawancara dengan Bagian Produksi Subjek AG&HN	

Jember 11 Agustus 2025

Mengetahui

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

  
DANI WIDYANTO  
OPR & HR MANAGER

## LAMPIRAN VI

### PEDOMAN WAWANCARA

**Topik:** Penerapan Ergonomi terhadap Bahaya Psikososial di CV Lisa Jaya Mandiri Food Jember

**Data Responden (dapat disamarkan):**

- Nama:
- Umur:
- Jabatan/Bagian:
- Lama bekerja:

**Bagian A – Aspek Stress di Tempat Kerja**

**1. Kesesuaian Manusia dan Tugas**

- Bagaimana Bapak/Ibu menilai beban kerja harian di bagian kerja Bapak/Ibu?
- Apakah tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan fisik dan mental Bapak/Ibu?
- Seberapa sering Bapak/Ibu merasa lelah atau kehabisan tenaga dalam menjalankan tugas tersebut?
- Apakah ada cara tertentu yang Bapak/Ibu lakukan agar pekerjaan terasa lebih ringan atau tidak cepat lelah?

**2. Kesesuaian Manusia dan Alat**

- Bagaimana menurut Bapak/Ibu kenyamanan alat atau peralatan kerja yang digunakan?
- Apakah desain alat sudah sesuai dengan tinggi badan atau postur tubuh Bapak/Ibu?
- Apakah perusahaan pernah menyesuaikan alat kerja agar lebih ergonomis atau nyaman digunakan?

- Pernahkah alat kerja menyebabkan keluhan seperti nyeri, pegal, atau cedera ringan?

### **3. Kesesuaian Lingkungan Kerja**

- Bagaimana kondisi pencahayaan, suhu, dan sirkulasi udara di tempat kerja Bapak/Ibu?
- Apakah kebisingan dari mesin atau alat lain mengganggu konsentrasi kerja?
- Apakah lingkungan kerja saat ini terasa nyaman atau justru membuat cepat lelah?
- Menurut Bapak/Ibu, apa yang sebaiknya diperbaiki dari kondisi fisik ruangan kerja?

### **4. Kesesuaian Waktu Kerja**

- Bagaimana pengaturan jam kerja dan waktu istirahat di tempat Bapak/Ibu bekerja?
- Apakah durasi kerja dirasa terlalu lama atau sudah cukup seimbang?
- Jika sistem kerja menggunakan shift, apakah mempengaruhi kesehatan atau waktu istirahat Bapak/Ibu?
- Apakah waktu kerja berdampak pada hubungan sosial atau aktivitas di luar pekerjaan?

### **5. Kesesuaian Sosial (Dukungan Kerja dan Hubungan Sosial)**

- Bagaimana hubungan Bapak/Ibu dengan rekan kerja dan atasan?
- Apakah Bapak/Ibu merasa mendapatkan dukungan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan?
- Bagaimana suasana kerja di lingkungan Bapak/Ibu — apakah cenderung tegang, santai, atau harmonis?
- Menurut Bapak/Ibu, apakah komunikasi antarpekerja sudah berjalan baik?

## **Bagian B – Bahaya Psikososial di Tempat Kerja**

### **1. Tuntutan dan Tekanan Kerja**

- Seperti apa beban kerja dan target yang harus dicapai setiap hari?
- Apakah waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan?
- Apakah Bapak/Ibu lebih sering merasa lelah secara fisik atau mental?
- Bagaimana cara Bapak/Ibu menghadapi tekanan kerja dari atasan atau rekan?

### **2. Gejala Stres dan Kelelahan Psikologis**

- Apakah Bapak/Ibu pernah merasa stres, cemas, atau mudah marah akibat pekerjaan?
- Setelah bekerja seharian, apakah tubuh terasa sangat lelah atau sulit tidur?
- Pernahkah Bapak/Ibu merasa bosan, jenuh, atau kehilangan motivasi kerja?
- Apakah kondisi kerja memengaruhi suasana hati atau hubungan sosial Bapak/Ibu?

### **3. Faktor Lingkungan dan Kebisingan**

- Apakah tingkat kebisingan di tempat kerja cukup tinggi?
- Apakah suara mesin memengaruhi fokus dan kenyamanan Bapak/Ibu?
- Apakah perusahaan menyediakan alat pelindung seperti earplug?
- Bagaimana perasaan Bapak/Ibu bekerja lama di area yang bising?

### **4. Pola Kerja Shift dan Dampaknya**

- Apakah Bapak/Ibu bekerja dalam sistem shift? Jika iya, shift mana yang paling berat?
- Apakah pergantian shift memengaruhi pola tidur, kesehatan, atau mood Bapak/Ibu?



- Apakah sistem shift mengganggu waktu bersama keluarga atau aktivitas sosial?
- Bagaimana Bapak/Ibu beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja?

### **Triangulasi Sumber**

**Tujuan:** Mengecek kebenaran data dari berbagai informan (pekerja, kepala bagian, dan manajemen).

#### **A. Kesesuaian Manusia dan Tugas**

- Apakah seluruh pekerja mendapat pembagian tugas yang seimbang sesuai kemampuan?
- Menurut atasan, apakah setiap pekerja bisa menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang cepat?
- Apakah pekerja yang berbeda bagian juga mengalami kelelahan fisik yang sama?
- Bagaimana pandangan pimpinan terhadap tingkat kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan kerja?

#### **B. Kesesuaian Manusia dan Alat**

- Apakah semua pekerja menggunakan alat kerja yang sama, atau disesuaikan dengan postur tubuh masing-masing?
- Menurut teknisi atau kepala bagian, apakah pernah dilakukan perbaikan atau penggantian alat agar lebih ergonomis?
- Bagaimana pendapat pekerja dan atasan tentang kenyamanan alat yang dipakai setiap hari?

#### **C. Kesesuaian Lingkungan Kerja**

- Bagaimana perbedaan persepsi antara pekerja dan kepala bagian tentang kenyamanan suhu, pencahayaan, dan kebisingan?

- Apakah kepala bagian menyadari bahwa kebisingan bisa menurunkan fokus kerja?
- Adakah perbedaan pengalaman antara pekerja yang di area produksi dan administrasi terkait kenyamanan lingkungan?

#### **D. Kesesuaian Waktu Kerja**

- Apakah pekerja dan kepala bagian memiliki pandangan yang sama tentang keadilan dalam pembagian waktu shift?
- Bagaimana perbedaan pendapat antara pekerja shift pagi dan malam mengenai tingkat kelelahan?
- Apakah pimpinan mengetahui dampak sistem shift terhadap kesehatan dan motivasi pekerja?

#### **E. Kesesuaian Sosial (Psikososial)**

- Bagaimana hubungan antarpekerja dinilai oleh pekerja, kepala bagian, dan pimpinan?
- Menurut atasan, apakah konflik sosial sering terjadi di tempat kerja?
- Apakah semua pihak menilai bahwa dukungan sosial di tempat kerja sudah cukup kuat?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## LAMPIRAN VII

### DATA VERBATIM

#### **Data Verbatim Subjek ED**

**Peneliti:** Assalamualaikum wr.wb, bapak. Perkenalkan sebelumnya bapak, saya RH Frangky Antika Dewa, mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, saya mahasiswa psikologi islam, jurusan dakwah. Kedatangan saya ke sini bertujuan untuk melakukan wawancara guna menyelesaikan penelitian skripsi saya yang berjudul tentang penerapan ergonomi terhadap bahaya psikososial.

**ED:** Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Oh iya Mas, silakan aja.

**Peneliti:** Terima kasih banyak, Pak. Saya mau tanya dulu, Bapak pernah dengar belum soal cara kerja yang aman dan nyaman? Misalnya atur posisi duduk, pakai alat biar nggak terlalu capek, atau tempat kerja yang ditata supaya lebih enak dipakai kerja?

**ED:** Wah kalau istilah-istilah gitu, saya belum pernah dengar Mas. Selama kerja di sini ya saya jalanin aja sebisanya. Pokoknya kerja yang penting kelar. Kalau soal nyaman ya saya cari sendiri caranya biar enak.

**Peneliti:** Maksudnya nyaman itu gimana, Pak?

**ED:** Ya nyaman itu... kalau badan nggak terlalu capek. Selama kerja di sini ya saya jalanin aja sebisanya. Pokoknya kerja yang penting kelar. Kalau soal nyaman ya saya cari sendiri caranya biar enak... kalau berdiri terus, ya kadang saya nyender bentar, atau duduk sebentar biar kaki nggak pegel. Kalau angkat barang ya sebisa mungkin saya geser posisinya biar nggak terlalu berat. Jadi intinya lebih ke kebiasaan aja, bukan ada aturannya gitu.

**Peneliti:** Oh, jadi Bapak lebih menyesuaikan sendiri, ya?

**ED:** Iya Mas, wong dari perusahaan juga nggak ada peraturan khusus. Jadi ya kita nyari posisi kerja masing-masing.

**Peneliti:** Kalau setelah kerja seharian, bagian tubuh mana yang paling sering pegel atau sakit, Pak?

**ED:** Paling sering itu kaki sama punggung, Mas. Kalau berdiri kelamaan, kaki rasanya panas, pegel banget. Terus punggung juga sering sakit kalau kebanyakan angkat-angkat. Tangan juga kadang kaku.

**Peneliti:** Kalau kondisi fisik udah pegel-pegel gitu, ada pengaruh ke perasaan Bapak juga nggak? Misalnya jadi gampang emosi atau stres?

**ED:** Iya jelas ada, Mas. Kalau badan udah capek, kerjaan numpuk, ya pikiran juga jadi mumet. Kadang jadi gampang kesel, gampang jengkel. Tapi ya mau gimana lagi, namanya juga kerja. Ditahan-tahan aja biar nggak dibawa suasana.

**Peneliti:** Saya paham, Pak. Jadi capek di badan ternyata juga ikut ngaruh ke perasaan sama pikiran waktu kerja.

**ED:** Puh temenan mas. (sambil tertawa kecil)

**Peneliti:** Jadi sampai sekarang Bapak masih belum tahu ya soal itu. Pernah nggak dapat info dari luar kerja, mungkin dari sosmed?

**ED:** Pernah Mas, dulu awal-awal kerja. Kan saya masih baru lulus sekolah, masih bingung kerja di pabrik itu kayak apa. Akhirnya coba-coba cari di sosmed, lihat-lihat gimana cara kerja orang di perusahaan lain.

**Peneliti:** Oalah, jadi pas baru lulus sekolah itu ya Pak?

**ED:** Iya Mas, masih awam banget waktu itu.

**Peneliti:** Nah, menurut Bapak berarti pelatihan atau edukasi soal cara kerja itu penting nggak sih, Pak?

**ED:** Penting Mas. Soalnya kan banyak buruh baru, masih bingung, terus ada aja keluhan. Harus adaptasi dulu, butuh waktu. Kalau ada pelatihan kan lumayan, bisa ngerti cara kerja yang bener biar nggak gampang capek.

**Peneliti:** Kalau keluhan yang sering dialami teman-teman di produksi itu biasanya apa contohnya, Pak?

**ED:** Kalau di sini ada dua Mas, ada yang kerja duduk, ada juga yang berdiri. Tapi kebanyakan berdiri. Yang paling berat itu bagian produksi kayak packing, nyusun barang, sama cuci galon. Nah itu bikin kaki sama punggung sering pegel.

**Peneliti :** waah gitu ya pak, kalau pegal biasanya di bagian mana pak?

**ED:** Paling sering itu kaki sama punggung, Mas. Kalau berdiri kelamaan, kaki rasanya panas, pegel banget. Terus punggung juga sering sakit kalau kebanyakan angkat-angkat. Tangan juga kadang kaku.”

**Peneliti:** hmm begitu ya pak, untuk berdiri itu selama karyawan melakukan proses produksi pak? Berarti hampir tiap hari untuk buruh bagian produksi kerjanya berdiri nggeh?

**ED:** iyaaa, kebanyakan berdiri sih mas sejauh ini saya bekerja

**Peneliti:** Berarti, kalau banyak yang berdiri, apakah ada dampak tertentu terhadap kenyamanan atau kesehatan para pekerja?

**ED:** Iya, mas. Kerja di bagian packing cup itu berdiri terus, Mas. Dari pagi sampai selesai produksi jarang banget duduk, soalnya kerjanya gak putus. Kalau udah capek paling nyender bentar di meja, tapi gak bisa lama. Kalau lagi nyusun cup ke dus, ya harus agak nunduk biar pas sama posisi kardusnya. Pinggang sama kaki sering banget pegel, kadang kayak panas gitu

**Peneliti:** biasanya bapak ngapain pak kalau mengatasi/ mengurangi rasa pegal capeknya, pak?

**ED:** Biasanya sih, kalau sudah merasa pegal, kita bisa ambil waktu istirahat sebentar, tapi itu tidak terlalu sering. Soalnya kadang ada target yang harus diselesaikan, jadi kalau ada waktu luang baru bisa duduk sebentar.

**Peneliti:** Terkait dengan waktu istirahat tadi, apakah ada waktu khusus yang ditetapkan perusahaan untuk istirahat, atau ini tergantung pada situasi di lapangan?

**ED:** Ada mas, ada jadwalnya. Biasanya setiap beberapa jam, kita diberi waktu istirahat selama 1jam, di waktu siang hari, pada saat jam 12 siang sampai jam 1 kemudian di lanjut lagi.

**Peneliti:** Apakah waktu istirahat tersebut cukup membantu mengurangi rasa lelah atau pegal selama bekerja?

**ED:** Cukup membantu sih mas, meskipun waktunya kadang terasa sebentar karena di gabung dengan waktu sholat, tapi kalau kita bisa menggunakan waktu itu untuk duduk sebentar, rasanya jadi sedikit lebih nyaman. Tapi, kadang kalau banyak pekerjaan, waktu istirahatnya jadi terasa singkat.

**Peneliti:** Bagaimana dengan alat kerja yang digunakan di perusahaan ini, pak? Apakah alat yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan dan nyaman untuk digunakan dalam pekerjaan sehari-hari?

**ED:** Untuk alat kerja sih, kebanyakan sudah sesuai dengan kebutuhan, mas. Misalnya, untuk alat packing atau cuci galon, itu sudah memadai.

**Peneliti:** Apakah ada keluhan atau saran dari bapak terkait alat-alat kerja tersebut yang bisa diperbaiki untuk meningkatkan kenyamanan?

**ED:** Hmmm sejauh ini masih aman mas

**Peneliti:** Terkait kondisi lingkungan kerja, bagaimana menurut bapak? Apakah kondisi di sekitar tempat kerja sudah mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja?

**ED:** Untuk kondisi lingkungan sih, secara umum sudah cukup baik, mas. Ada ventilasi udara yang cukup



**Peneliti:** Apakah ada fasilitas atau perlengkapan yang perlu ditambahkan atau diperbaiki untuk mendukung kenyamanan di lingkungan kerja, terutama dalam hal sirkulasi udara atau kenyamanan suhu?

**ED:** Kalau bisa, sih, tambahan kipas angin atau pendingin udara akan sangat membantu, mas. Karena kadang kalau ruangan penuh dan banyak orang, suhu jadi cukup panas.

**Peneliti:** Selanjutnya saya ingin bertanya lebih lanjut tentang beberapa hal, pak. Pertama, mengenai tuntutan kerja. Bisa diceritakan, seperti apa beban kerja bapak sehari-hari?

**ED:** Beban kerja sih cukup padat, mas. Setiap hari ada target yang harus dicapai, kaya jumlah produk yang harus dipacking, galon yang mesti dicuci. Jadi, biasanya cukup padat, apalagi kalau lagi banyak pekerjaan.

**Peneliti:** Apakah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup, pak?

**ED:** Biasanya sih cukup, mas. Tapi, kadang kalau targetnya banyak dan waktunya terbatas, rasanya waktu yang ada terasa kurang. Kadang harus buru-buru supaya bisa selesai tepat waktu.

**Peneliti:** Bagaimana cara bapak menghadapi tekanan dari atasan atau target kerja yang tinggi, dan untuk target produksinya itu berapa nggeh pak perharinya?

**ED:** Biasanya saya coba untuk fokus dan menyelesaikan pekerjaan sedikit demi sedikit. Kalau ada tekanan, saya coba untuk tidak terlalu dipikirkan, karena kalau terlalu dipikirkan bisa jadi stres juga. Tapi kalau memang ada target yang harus dicapai, saya usahakan untuk tetap bekerja dengan tenang dan tidak terburu-buru. Kalo untuk target cup kita saat ini bisa di 9000 cup air ukuran 220ml - 10.000 cup per hari mas, ada juga galon ukuran 2-5-19 liter, terus botol ukuran 330-600-1500ml



**Peneliti:** Hmm, cukup banyak juga ya, Pak. Kalau gitu, Bapak biasanya lebih capek fisik atau capek pikiran, Pak? Bisa cerita sedikit mungkin pak?

**ED:** Kalau saya sih lebih sering capek fisik, Mas. Soalnya kerja di sini banyak berdirinya, angkat-angkat barang, jalan sana-sini. Ya itu yang bikin badan gampang pegel. Tapi kadang juga ada capek pikiran, apalagi kalau target kerja dikejar-kejar, itu bikin kepala agak mumet juga. Tapi tetep aja, fisik lebih kerasa capeknya.

**Peneliti:** Kalau soal kerjaan, Bapak sering nggak bawa pulang ke rumah? Misalnya lembur atau masih mikirin kerjaan di rumah?

**ED:** Nggak, Mas. Habis kerja ya sudah, selesai. Saya jarang banget lembur, soalnya kalau pulang ya maunya istirahat. Badan udah capek, jadi sampai rumah ya pengennya rebahan, kumpul sama keluarga, nonton TV bentar, atau main sama anak. Kalau mikirin kerjaan terus ya bisa tambah stres, Mas.

**Peneliti:** Kalau capek banget gitu, biasanya Bapak ngilanginnya gimana?

**ED:** Macem-macem, Mas. Kadang ya cukup tidur aja, atau ngopi sambil ngerokok biar badan agak enteng. Kalau lagi ada duit, paling enak pijet. Kalau nggak ya seadanya aja, ngobrol sama istri, becanda sama temen-temen kerja, itu juga lumayan bikin pikiran agak plong.

**Peneliti:** Bapak biasanya lebih capek badan atau capek pikiran, Pak? Bisa cerita?

**ED:** Saya lebih sering capek badan, Mas. Soalnya kerja di sini banyak berdiri, angkat barang, jalan terus. Jadi kaki sama pinggang sering pegel. Kadang juga capek pikiran, apalagi kalau kerjaan dikejar target. Kepala jadi pusing. Tapi yang paling sering sih capek badan.

**Peneliti:** Kalau kerjaan, Bapak suka bawa ke rumah nggak? Misalnya lembur atau masih kepikiran kerjaan?

**ED:** Nggak, Mas. Habis kerja ya sudah, selesai. Saya jarang lembur. Kalau di rumah ya maunya istirahat, rebahan, nonton TV, main sama anak. Kalau mikirin kerjaan terus, malah tambah stres.

**Peneliti:** Kalau lagi capek banget, biasanya ngilanginnya gimana?

**ED:** Macem-macem, Mas. Kadang cukup tidur aja. Kalau lagi pengen, ya ngopi sambil ngerokok biar agak segar. Kalau ada duit lebih enakunya pijet. Kalau nggak ya ngobrol sama istri atau becanda sama temen kerja, itu lumayan bikin enak juga.

**Peneliti:** Setelah kerja seharian, biasanya badan Bapak rasanya gimana?

**ED:** Ya pasti capek, Mas. Paling sering kaki sama punggung sakit. Kalau berdiri lama, otot jadi kaku. Pulang kerja rasanya pengen langsung tiduran.

**Peneliti:** Pernah stres atau gampang marah gara-gara kerjaan?

**ED:** Pernah, Mas. Kalau badan udah capek, kerjaan numpuk, ya pikiran juga jadi mumet. Kadang jadi gampang kesel, gampang jengkel. Tapi ya mau gimana lagi, namanya juga kerja. Ditahan-tahan aja biar nggak dibawa suasana.

**Peneliti:** Sejak kerja di sini, ada perubahan nggak di perasaan atau hubungan sama orang lain?

**ED:** Ada, Mas. Saya jadi gampang capek, kadang kurang sabaran. Tapi kalau sama temen kerja masih akrab, masih sering ngobrol dan becanda bareng.

**Peneliti:** Pernah ngerasa capek banget, bukan cuma badan tapi juga perasaan?

**ED:** Pernah, Mas. Kalau kerja terus-terusan tanpa libur, badan sama pikiran bisa drop. Rasanya kayak nggak ada tenaga buat ngapa-ngapain.

**Peneliti:** Kalau soal suara, tempat kerja Bapak berisik nggak?

**ED:** Kalau soal suara sih masih aman, Mas. Mesin memang bunyi, tapi masih terkendali. Jadi nggak sampai bikin telinga sakit.

**Peneliti:** Jadi nggak ganggu konsentrasi atau bikin stres, Pak?

**ED:** Nggak terlalu, Mas. Masih bisa kerja normal. Kadang agak berisik, tapi udah biasa, jadi nggak terlalu ngefek.

**Peneliti:** Dari perusahaan ada alat pelindung telinga nggak?

**ED:** Ada, Mas. Earplug. Biasanya dipakai kalau mesin gede lagi nyala, tapi kalau kondisi biasa ya nggak terlalu kepakai.

**Peneliti:** Kalau soal shift, Bapak kerja sistem shift ya?

**ED:** Iya, Mas. Kalau biasanya sih aman, cuma dua shift. Jadi masih bisa diatur lah.

**Peneliti:** Pernah nggak ada waktu tertentu shift jadi lebih padat?

**ED:** Pernah, Mas. Biasanya pas bulan puasa Ramadan atau pas ada pesanan banyak. Nah, kalau gitu bisa sampai 3 shift.

**Peneliti:** Kalau pas bulan puasa, kerasa beda nggak, Pak?

**ED:** Beda banget, Mas. Puasa kan tenaga berkurang, badan gampang lemes. Apalagi siang hari, haus nggak bisa minum, tapi kerja tetep jalan. Kalau pas kebetulan produksinya banyak, itu capeknya dobel. Malam harus tarawih sama sahur, tidur jadi kurang, paginya kerja lagi. Jadi badan gampang drop, tapi ya tetep dijalanin, Mas, namanya juga kerja.

**Peneliti:** Terima kasih banyak, pak, atas jawabannya yang sangat membantu. Semoga penelitian ini bisa memberikan wawasan yang bermanfaat dan memberi solusi untuk meningkatkan kondisi kerja di perusahaan ini.

**ED:** Sama-sama mas, semoga penelitian mas berjalan lancar dan bisa membantu perbaikan di tempat kerja kita.

**Peneliti:** Aamiin, terima kasih banyak, pak. Wassalamualaikum wr.wb.

**ED:** Wassalamualaikum wr.wb.

### Data Verbatim Subjek AG

**Peneliti:** Assalamualaikum, Pak. Saya dari UIN KHAS Jember, lagi penelitian buat skripsi tentang kondisi kerja buruh di pabrik. Apa boleh ngobrol sebentar?

**AG:** Waalaikumsalam, iya Mas, nggak papa. Monggo wae, ngobrol santai aja.

**Peneliti:** Terima kasih, Pak. Gini, saya mau nanya dulu, Bapak pernah dengar istilah ergonomi nggak? Maksudnya cara kerja biar badan lebih enak, nggak gampang capek?

**AG:** Ergonomi? Wah, belum pernah denger Mas. Kalau kerja ya jalanin aja. Wong dari perusahaan juga nggak ada ngajarin cara berdiri yang bener atau gimana angkat barang. Pokoknya kerja ya kerja, penting target kelar. Kalau badan capek, ya saya akalin sendiri. Kadang nyender sebentar, duduk bentar kalo ada kesempatan

**Peneliti:** Jadi biasanya lebih menyesuaikan diri ya, Pak, bukan dari aturan perusahaan?

**AG:** Yo iya Mas. Di sini nggak ada aturan khusus. Kita disuruh kerja sesuai target. Soal cara kerja ya pinter-pinter kita sendiri. Ada temen yang tahan berdiri lama, ada yang sering curi-curi duduk bentar. Intinya cari cara biar badan nggak cepet rontok.

**Peneliti:** Kalau kerja seharian, biasanya bagian tubuh mana yang paling sering pegel atau sakit.

**AG:** Waduh, paling sering ya kaki sama pinggang, Mas. Berdiri lama tuh, kaki rasanya panas, kayak kebakar gitu. Pinggang juga sering nyut-nyutan apalagi kalo sering angkat galon sama karton. Kadang punggung juga ikutan sakit, terutama kalo posisi angkatnya salah. Jadi tiap hari ya langganan pegel.

**Peneliti:** Kalau badan udah capek gitu, ada pengaruh ke emosi Bapak nggak?

**AG:** Lha jelas ada Mas. Kalau badan capek, pikiran juga ikut mumet. Hal kecil aja kadang bikin gampang kesel. Pernah tuh, lagi capek banget, temen nyeletuk

bercanda, eh malah saya baper, marah beneran. Padahal kalau badan lagi fit ya bisa ketawa bareng. Jadi bener Mas, capek fisik itu nyambung ke emosi, bikin gampang esmosi.

**Peneliti:** Waktu awal kerja dulu, apa pernah cari tahu dulu soal cara kerja biar nggak capek?

**AG:** Pernah Mas, saya sempet cari-cari di YouTube, sama nanya-nanya ke temen yang udah kerjaan lama. Tapi tetep aja pas dijalani ya berat, Mas. Teori sama praktek nggak selalu sama. Jadi akhirnya ya pengalaman langsung yang bikin ngerti.

**Peneliti:** Kalau menurut Bapak, pelatihan cara kerja itu perlu nggak?

**AG:** Penting banget Mas. Apalagi buat buruh baru. Kalau nggak ada pelatihan, mereka bingung. Kadang angkat barang sembarangan, berdiri juga salah posisi, akhirnya cepet ngeluh sakit. Kalau ada pelatihan dari awal, mungkin bisa lebih gampang adaptasi, nggak terlalu nyiksa badan.

**Peneliti:** Kalau dari temen-temen buruh lain, keluhan yang sering muncul apa aja, Pak?

**AG:** Yo rata-rata sama, Mas. Kaki pegel, punggung sakit, badan cepet capek. Soalnya kerjaan di sini mayoritas berdiri, jarang ada kesempatan duduk. Kalau musim order banyak, kerjaan tambah padet, makin parah pegelnya. Jadi ya semua ngalami, tinggal kuat-kuatan wae.

**Peneliti:** Kalau pegel-pegel, biasanya Bapak ngapain biar agak mendingan?

**AG:** Kalo sempet ya duduk sebentar Mas. Kalo pas jam istirahat, bisa selonjoran, ngendurin kaki bentar. Kalau di rumah, biasanya saya mijet sendiri atau minta tolong istri. Kalau ada duit lebih ya manggil tukang pijet, itu paling manjur.

**Peneliti:** Dari perusahaan sendiri ada jam istirahat resmi nggak, Pak?

**AG:** Ada Mas, biasanya jam 12 sampe jam 1 siang. Satu jam itu buat makan, sholat, sama istirahat. Tapi rasane cepet banget habisnya. Kadang baru duduk

bentar, eh udah harus balik kerja lagi. Jadi lumayan bantu, tapi nggak cukup ngilangin capek total.

**Peneliti:** Kalau soal alat kerja, menurut Bapak gimana?

**AG:** Alat kerja sih lumayan lengkap Mas, mesin, alat cuci galon, packing, semua ada. Jarang ada yang rusak. Yang sering jadi masalah malah ruangnya, Mas. Panas banget kalo pekerja banyak. Kalo ada kipas tambahan atau pendingin, mungkin lebih enak kerjanya.

**Peneliti:** Kalau target kerja, menurut Bapak gimana?

**AG :** Kalau target kita minim sehari 8000 CUP mas, apalagi kalau udah jalan produksi, harus cepat Mas, karena cup terus keluar dari mesin. Gak bisa duduk, semua dikerjain berdiri. Pas nyusun dus juga mesti nunduk, apalagi kalau tumpukannya udah di bawah. Pinggang sama punggung cepat banget sakit, kadang sampe kayak kaku

**Peneliti :** Capek pak yaa, tapi untuk sekarang gimana pak ?

**AG:** Ya kalau di bilang capek ya capek mas, tapi ya namanya sudah resiko kerja demi keluarga, kadang yang bikin sakit itu ini juga mas Kalau nyusun dus cup yang udah penuh, itu berat Mas. Harus agak nunduk terus ngangkatnya pelan-pelan biar gak tumpah. Kalau udah banyak, pinggang rasanya kayak mau copot.

**Peneliti :** wah kereen pak buat jenengan . kalau soalan shit itu gimana pak

**AG:** Kalau orderan gede, kita biasanya sampe 3 shift per hari. Kadang tenaga lebih cepet habis apalagi kalo bulan puasa. Badan makin capek, tapi ya tetep dijalani, wong udah resiko kerja.

**Peneliti:** Kalau dikejar target, biasanya Bapak gimana cara ngadepinnya?

**AG:** Yo dijalani aja Mas. Kalau dipikirin malah bikin tambah mumet. Jadi kerja pelan tapi pasti, biar kelar. Kalau buru-buru malah sering salah. Jadi saya milih fokus, meski capek tetep dikerjain.

**Peneliti:** Bapak lebih sering capek fisik apa pikiran?



**AG:** Paling sering ya bagian fisik mas yaa!! kaki sama pinggang, Mas. Berdiri lama tuh, kaki rasanya panas, pedes raasnya mas. Pinggang juga sering nyut-nyutan apalagi kalo sering angkat sama kardus yang sudah full. Kadang punggung juga ikutan sakit.

**Peneliti:** Di rumah, Bapak masih mikirin kerjaan atau udah selesai di pabrik aja?

**AG:** Udah selesai Mas. Kalo pulang yo udahan, kerjaan tinggal di pabrik. Di rumah waktunya buat keluarga, rebahan, nonton TV. Kalau kepikiran terus malah stres. Jadi saya usahain di rumah bener-bener buat istirahat.

**Peneliti:** Kalau capek banget, biasanya cara Bapak ngilanginnya gimana?

**AG:** Biasanya yo tidur Mas, itu paling mujarab. Kadang ngopi sambil ngerokok, lumayan bikin seger lagi. Kalau ada duit ya pijet, enak banget badan bisa plong. Kalau nggak ada, ngobrol sama keluarga atau becanda sama temen juga lumayan ngilangin mumet.

**Peneliti:** pernah sampek stress nggak pak atau emosi gitu?

**AG:** Kalau badan capek, pikiran juga ikut mumet. Hal kecil aja kadang bikin gampang kesel. Pernah tuh, lagi capek banget, temen nyeletuk bercanda, eh malah saya baper, marah beneran.”

**Peneliti:** Suasana kerja di pabrik ini gimana, Pak, soal kebisingan mesin?

**AG:** Mesin bunyi sih Mas, tapi udah biasa. Nggak sampe bikin kuping sakit. Kadang rame, tapi masih aman lah. Earplug ada, tapi jarang dipake kalo nggak bener-bener bising.

**Peneliti:** Kalau sistem shift, berpengaruh ke kondisi kerja nggak?

**AG:** Normalnya dua shift Mas, masih aman. Tapi kalo pas ramadan yang saya bilang barusan itu dah mas, orderan lagi rame, membludak mas, bisa tiga shift. Nah itu yang berat. Apalagi kalo puasa, siang nggak bisa minum, malem tarawih, sahur, tidur kurang. Jadi badan gampang loyo. Tapi tetep dijalani Mas, wong kerja kudu makan



**Peneliti:** Terima kasih banyak Pak, sudah mau cerita panjang lebar.

**AG:** Iyo Mas, sama-sama. Semoga skripsine lancar.



### Data Verbatim Subjek AE

**Peneliti:** Assalamualaikum, Pak. Saya dari UIN KHAS Jember, lagi penelitian buat skripsi tentang kerja buruh pabrik dan hubungannya sama kesehatan kerja. Apa boleh ngobrol sebentar?

**AE:** Waalaikumsalam, yo monggo Mas, ngobrol aja. Kalo bisa bantu ya saya jawab sebisane.

**Peneliti:** Terima kasih, Pak. Pertama saya mau tanya dulu, Bapak pernah dengar istilah ergonomi? Itu soal cara kerja yang lebih enak, biar badan nggak gampang sakit.

**AE:** Ergonomi? Hehe, aku baru denger Mas. Selama ini kerja ya kerja wae, ndak mikir istilah-istilah aneh gitu. Wong disini nggak pernah ada yang ngajarin gimana berdiri yang bener atau cara ngangkat galon biar nggak sakit pinggang. Jadi ya asal jalan aja. Kalo capek yo duduk sebentar, kalo pegel yo nyender tembok. Intine yo diakali sendiri, Mas.

**Peneliti:** Jadi semua pekerja lebih mengandalkan cara masing-masing ya, Pak?

**AE:** Iyo Mas, betul. Di sini nggak ada aturan baku soal itu. Mandor paling cuma ngejar target. Carane gimana ya terserah buruh. Jadi yo tiap orang punya cara bertahan masing-masing. Ada yang tahan berdiri lama, ada yang sering nyolong-nyolong duduk.

**Peneliti:** Kalo seharian kerja, bagian tubuh mana yang paling sering sakit?

**AE:** Wah, paling kaki sama punggung, Mas. Kaki sering panas koyo kebakar kalo kelamaan berdiri. Pinggang sering banget nyut-nyutan, apalagi kalo ngangkat galon. Kadang pundak juga sakit, karena harus angkat barang agak tinggi. Jadi yo badan bagian bawah sampe punggung itu langganan sakit.

**Peneliti:** Kalo badan sakit gitu, ada pengaruh ke emosi Bapak?

**AE:** Jelas Mas. Kalo badan capek, pikiran yo ikut panas. Hal kecil bisa bikin nesu. Kadang temen becanda dikit, eh malah saya baper, langsung jengkel. Padahal kalo badan lagi seger, yo bisa ketawa bareng. Jadi bener, capek badan itu nyambung ke perasaan, gampang esmosi.

**Peneliti:** Pas awal-awal kerja, Bapak sempet cari tahu dulu nggak cara kerja biar nggak gampang capek?

**AE:** Sempet Mas, aku dulu tanya-tanya ke temen yang udah lama kerja, sama kadang cari di Google. Tapi ya tetep wae, teori sama lapangan beda jauh. Pas dijalani sendiri tetep capek tenan. Jadi pengalaman langsung itu yang bikin ngerti, bukan teori.

**Peneliti:** Menurut Bapak, pelatihan soal cara kerja itu perlu nggak?

**AE:** Perlu banget Mas. Buruh anyar kalo ndak dikasih tau yo bingung. Angkat barang salah, berdiri salah, akhirnya sakit kabeh. Kalo ada pelatihan sejak awal, buruh bisa ngerti posisi yang enak, biar ndak gampang rusak badan.

**Peneliti:** Dari teman-teman Bapak, keluhan apa yang paling sering?

**AE:** Rata-rata yo sama Mas, kaki pegel, pinggang sakit, badan cepet lemes. Wong kerjaan disini mayoritas berdiri, jarang ada kesempatan lungguh. Apalagi kalo orderan lagi akeh, kerjaan makin numpuk. Jadi yo semua ngalami, tinggal kuat-kuatan awak wae.

**Peneliti:** Kalo pegel-pegel, biasanya Bapak ngapain biar agak mendingan?

**AE:** Biasane yo duduk sebentar kalo sempet. Kalo jam istirahat, bisa selonjoran, nglempengin kaki. Di rumah, yo minta pijet karo bojoku, atau kalo ada duit yo manggil tukang pijet. Kalo ndak ada yo seadanya, pijet sendiri sambil tiduran.

**Peneliti:** Ada jam istirahat resmi nggak dari perusahaan?

**AE:** Ono Mas, jam 12 sampe jam 1. Satu jam itu buat makan, sholat, istirahat. Tapi ya rasane cepet banget, Mas. Baru duduk bentar, udah bel lagi. Jadi lumayan lah, tapi ndak cukup ngilangin pegel kabeh.

**Peneliti:** Fasilitas alat kerja menurut Bapak gimana?

**AE:** Alat lumayan lengkap Mas, mesin produksi, cuci galon, packing. Cuma yo itu tadi, ruangnya panas. Kalo bisa ditambah kipas, adem dikit, kerjaan pasti lebih enteng.

**Peneliti:** Kalo target produksi harian, menurut Bapak gimana?

**AE:** Wah targetnya lumayan Mas. Cup sekitar 8-9ribuan, galon juga akeh. Kalo orderan rame, apalagi kalo sudah perayaan besar produksi bisa naik mas, kita dikejar-kejar kudu cepet rampung. Rasane muantep mas, boyok sampek puanas hehehe. Badan makin capek, tapi yo kudu tetep kerja,

**Peneliti:** Kalo dikejar target gitu, biasanya Bapak gimana cara ngadepinnya?

**AE:** Yo dikerjain wae Mas. Kalo dipikir malah tambah stres. Saya jalani pelan-pelan tapi pasti. Kadang kalo buru-buru malah ndak karuan mas. Jadi yawes fokus ke kerjaan itu, meski capek tetep dikerjain.

**Peneliti:** Lebih sering capek fisik atau pikiran, Pak?

**AE:** Fisik Mas. Wong kerjaan disini kebanyakan angkat-angkat, berdiri, mondar-mandir. Pikiran yo kadang capek kalo kerjaan numpuk, tapi fisik tetep paling terasa. Pulang kerja rasane pengen langsung ndlosor tidur.

**Peneliti:** Kalo di rumah, Bapak masih mikirin kerjaan apa langsung ditinggal?

**AE:** Yo ditinggal Mas. Kerjaan yo selesai di pabrik. Nek di rumah waktune buat keluarga, istirahat. Kalo masih dipikirin yo malah stres. Jadi di rumah saya lebih milih rebahan, ngobrol karo anak bojoku, nonton TV.

**Peneliti:** Kalo lagi capek banget, gimana biasanya ngilanginnya?

**AE:** Paling yo tidur Mas, itu paling manjur. Kadang ngopi, ngerokok, lumayan seger. Kalo ada duit yo pijet, wah itu mantap. Kalo nggak ada, ya cukup ngobrol sama keluarga atau becanda karo kanca-kanca kerja.

**Peneliti:** Suasana kerja gimana, Pak, soal kebisingan mesin?

**AE:** Mesin bunyi Mas, tapi yo wis biasa. Ndak sampe bikin kuping sakit. Kalo mesin gede nyala, rame dikit, tapi earplug disediain. Cuma jarang dipake, wong kalo kondisi normal yo masih bisa ditahan.

**Peneliti:** Kalo soal shift, apa pengaruh besar ke kondisi Bapak?

**AE:** Normal yo loro shift Mas, pagi sama siang. Tapi kalo pas Ramadan atau orderan rame, bisa sampe telu shift. Nah itu yang berat Mas. Apalagi pas puasa, siang nggak iso ngombe, malem tarawih, sahur, turu kurang. Badan gampang drop. Rasane koyo rontok kabeh. Tapi yo tetep dijalani, wong kerja kudu golek duit.

**Peneliti:** Jadi kalo puasa sambil kerja, rasane beda banget ya, Pak?

**AE:** Beda banget Mas. Siang panas, haus, nggak bisa minum. Malemnya tarawih, terus sahur, turu cuma sebentar. Besok paginya kerja, wis lemes. Tapi yo piye maneh, tetep kudu kerja, wong nek ndak kerja yo ndak iso mangan.

**Peneliti:** Wah, matur nuwun banyak Pak, sudah mau cerita panjang lebar.

**AE:** Iyo Mas, sami-sami. Mugo-mugo skripsine lancar, iso cepet rampung.

## TRIANGULASI SUMBER

### HRD

**Peneliti:** Assalamualaikum, Pak. Saya dari UIN KHAS Jember, lagi penelitian buat skripsi tentang kerja buruh pabrik dan hubungannya sama kesehatan kerja. Apa boleh ngobrol sebentar ?

**HRD:** Silahkan mas Saya jawab Sebisa saya

**Peneliti:** Sebelumnya selamat pagi, Pak. Saya ingin menggali pandangan Bapak sebagai HRD terkait kondisi kerja di pabrik ini. Menurut Bapak, apakah para buruh sudah paham tentang ergonomi?

**HRD:** Hmm... kalau istilah ergonomi secara akademis ya mungkin belum banyak yang paham, Mas. Namanya buruh kan biasanya langsung praktik kerja. Tapi... kalau dari segi kenyamanan kerja sebenarnya sudah ada usaha. Kami kasih jam istirahat, ada mesin bantu produksi, earplug juga disediakan. Walaupun memang... saya akui belum ada pelatihan khusus. Jadi ya benar, pekerja sering mencari cara sendiri biar nggak terlalu capek.

**PENELITI:** Kalau soal keluhan fisik, bagian tubuh mana yang menurut Bapak paling sering bermasalah?

**HRD:** Eee... kalau laporan yang masuk ke HRD, ya biasanya pinggang dan kaki, Mas. Karena memang pekerja sering berdiri lama. Kadang punggung juga ada yang bilang sakit. Tapi itu wajar lah, namanya kerja fisik. Hanya saja memang kami sering dengar keluhan itu berulang-ulang dari karyawan.

**PENELITI:** Apakah kondisi itu juga berdampak ke psikologis mereka?

**HRD:** Ya... secara nggak langsung iya, Mas. Kalau sudah terlalu lelah, pekerja jadi gampang emosi, mudah tersinggung. Itu sudah sering saya dengar juga. Kami



di HRD sebenarnya ingin kondisi ini bisa diminimalkan, tapi... memang belum semua bisa diatasi.

**PENELITI:** Kalau target produksi, bagaimana pertimbangannya?

**HRD:** Target... sebenarnya kami hitung dari kapasitas mesin dan jumlah tenaga. Jadi bukan asal tinggi. Misalnya cup bisa sampai 9.000–10.000 per hari. Saya tahu di lapangan itu berat, apalagi kalau orderan sedang tinggi atau pas bulan Ramadan. Tapi dari sisi perusahaan ya target harus dikejar untuk memenuhi pasar. Jadi di sini memang agak dilematis, Mas.

**PENELITI:** Menurut Bapak, bagaimana dengan jam istirahat yang ada sekarang?

**HRD:** Jam istirahat resmi ada, satu jam siang hari. Secara aturan sudah cukup. Tapi kalau ditanya dari sisi pekerja, saya bisa maklum kalau mereka merasa singkat. Karena berdiri lama lalu istirahat cuma sebentar memang nggak sebanding. Kami sedang pikirkan tambahan istirahat singkat, tapi masih dalam pembahasan.

**PENELITI:** Bagaimana dengan fasilitas kerja? Apakah sudah memadai?

**HRD:** Fasilitas utama sudah ada, Mas. Mesin, peralatan, semua tersedia. Hanya memang untuk kenyamanan, khususnya suhu ruangan, ya... saya akui masih beberapa ruang ada yang panas. Karena banyak mesin menyala, hawa jadi gerah. Kami ada rencana tambah kipas atau pendingin, tapi butuh proses.

**PENELITI:** Kalau soal shift kerja, apakah memang harus sampai tiga shift?

**HRD:** Normalnya dua shift. Tapi... iya, kalau orderan menumpuk kadang bisa sampai tiga shift. Itu memang memberatkan pekerja, apalagi kalau bulan puasa. Saya dengar sendiri keluhan dari mereka, siang nggak bisa minum, malam tarawih, tidur kurang. Dari HRD sebenarnya ingin membatasi, tapi kalau permintaan naik, ya terpaksa dilakukan.

**PENELITI:** Jadi apa langkah HRD ke depan untuk mengurangi keluhan buruh?

**HRD:** Kami sudah diskusi internal. Rencananya akan ada pelatihan singkat tentang ergonomi dan K3. Supaya buruh ngerti cara angkat beban yang aman, posisi kerja yang lebih baik, juga manajemen stres. Kami juga coba perbaiki fasilitas sedikit demi sedikit. Ya... memang belum bisa sempurna, tapi setidaknya ada usaha ke arah sana.

**PENELITI:** Baik, terima kasih banyak Pak, sudah bersedia menjawab.

**HRD:** Sama-sama, Mas. Saya jawab apa adanya saja. Semoga bisa membantu penelitian ini.



### LAMPIRAN VIII CODING

Tema / Kategori	Kutipan Verbatim	Penjelasan Analisis	Dimensi
Kesesuaian Manusia Dan Tugas	<p><b>S1(ED):</b></p> <p><b>•Pengetahuan</b>            “Wah kalau istilah-istilah gitu, saya belum pernah dengar Mas. Selama kerja di sini ya saya jalanin aja sebisanya.”</p> <p><b>•Sumber Informasi</b>            “Belum Pernah Mas, dulu saya awal-awal kerja... coba-coba cari di sosmed, lihat-lihat gimana cara kerja orang di perusahaan lain.”</p> <p><b>•Pentingnya Pelatihan</b>            “Penting Mas. Soalnya kan banyak buruh baru, masih bingung, terus ada aja keluhan. Harus adaptasi dulu, butuh waktu. Kalau ada pelatihan kan lumayan, bisa ngerti cara kerja yang bener biar nggak gampang capek.”</p>	<p>Mayoritas pekerja belum memahami istilah Ergonomi. Mereka bekerja berdasarkan kebiasaan dan pengalaman tanpa arahan teknis tentang postur atau kenyamanan kerja. Ke tiga Subjek menunjukkan kurangnya pelatihan formal terkait kenyamanan kerja</p>	<p>- Pengetahuan Ergonomi (Ergonomic Literacy)-            Sumber Informasi (Informal Learning)-            Kesadaran Pelatihan (Training Awareness)</p>
	<p><b>S2(AG):</b></p>		

<p><b>Kesesuaian Manusia Dan Tugas</b></p>	<p><b>•Pengetahuan</b>          “Ergonomi? Wah, belum pernah denger Mas. Saya baru denger dari njenengan ini. Kalau kerja ya jalanin aja.”</p> <p><b>•Sumber Informasi</b>          “Pernah Mas, saya sempet cari-cari di YouTube, sama nanya-nanya ke temen yang udah kerjaan lama. Tapi tetep aja pas dijalani ya berat, Mas. Teori sama praktek nggak selalu sama. Jadi akhirnya ya pengalaman langsung yang bikin ngerti.”</p> <p><b>•Pentingnya Pelatihan</b>          “Penting banget Mas. Apalagi buat buruh baru. Kalau nggak ada pelatihan, mereka bingung. Kadang angkat barang sembarangan, berdiri juga salah posisi, akhirnya cepet ngeluh sakit.”</p> <p><b>S3(AE):</b></p> <p><b>•Pengetahuan</b>          “Ergonomi? Opo iku mas, aku baru denger Mas. Selama ini kerja ya kerja wae, ndak mikir</p>	<p>Mayoritas pekerja belum memahami istilah Ergonomi. Mereka bekerja berdasarkan kebiasaan dan pengalaman tanpa arahan teknis tentang postur atau kenyamanan kerja. Ke tiga Subjek menunjukkan kurangnya pelatihan formal terkait kenyamanan kerja</p>	<p>- Pengetahuan Ergonomi (Ergonomic Literacy)- Sumber Informasi (Informal Learning)- Kesadaran Pelatihan (Training Awareness)</p>
--	--	--	--

<p><b>Kesesuaian Manusia Dan Tugas</b></p>	<p>istilah-istilah aneh gitu. Wong disini nggak pernah ada yang ngajarin gimana berdiri yang bener atau cara ngangkat barang biar nggak sakit pinggang. Jadi ya asal jalan aja.”</p> <p><b>•Sumber Informasi</b>          “Sempet Mas, aku dulu tanya-tanya ke temen yang udah lama kerja, sama kadang cari di Google. Tapi ya tetep wae, teori sama lapangan beda jauh. Pas dijalani sendiri tetep capek tenan.”</p> <p><b>•Pentingnya Pelatihan</b>          “Perlu banget Mas. Buruh anyar kalo ndak dikasih tau yo bingung. angkat barang salah, berdiri salah, akhirnya sakit kabeh. Kalo ada pelatihan sejak awal, buruh bisa ngerti posisi yang enak, biar ndak gampang rusak badan.”</p>	<p>Mayoritas pekerja belum memahami istilah Ergonomi. Mereka bekerja berdasarkan kebiasaan dan pengalaman tanpa arahan teknis tentang postur atau kenyamanan kerja. Ke tiga Subjek menunjukkan kurangnya pelatihan formal terkait kenyamanan kerja</p>	<p>- Pengetahuan Ergonomi (Ergonomic Literacy)-          Sumber Informasi (Informal Learning)-          Kesadaran Pelatihan (Training Awareness)</p>
--	--	--	--

<p><b>Kesesuaian antara manusia dan alat/mesin kerja</b></p>	<p><b>S1(ED):</b></p> <p><b>•Postur Kerja &amp; Kenyamanan</b>          “Ya nyaman itu... kalau badan nggak terlalu capek. Misalnya kalau berdiri terus, ya kadang saya nyender bentar, atau duduk sebentar biar kaki nggak pegel. Kalau angkat barang ya sebisa mungkin saya geser posisinya biar nggak terlalu berat.”</p> <p><b>•Keluhan Fisik</b>          “Paling sering itu kaki sama punggung, Mas. Kalau berdiri kelamaan, kaki rasanya panas, pegel banget. Terus punggung juga sering sakit kalau kebanyakan angkat-angkat. Tangan juga kadang kaku.”</p> <p><b>•Alat Kerja</b>          “Untuk alat kerja sih, kebanyakan sudah sesuai dengan kebutuhan, mas. Misalnya, untuk alat packing atau cuci galon, itu sudah memadai.”</p>	<p>Pekerja menyesuaikan postur secara spontan tanpa memahami posisi ergonomis yang benar. Keluhan fisik seperti nyeri punggung dan kaki menjadi tanda beban kerja berlebih.</p>	<p>- Kenyamanan Fisik (Physical Comfort)-          Keluhan Fisik (Musculoskeletal Strain)-          Kesesuaian Alat (Tool Fit)</p>
--	--	---	--



<p><b>Kesesuaian antara manusia dan alat/mesin kerja</b></p>	<p><b>S2(AG):</b></p> <p><b>•Postur Kerja &amp; Kenyamanan</b>          “Kalau badan capek, ya saya akalin sendiri. Kadang nyender sebentar, duduk bentar kalo ada kesempatan.”</p> <p><b>•Keluhan Fisik</b>          “Waduh, paling sering ya kaki sama pinggang, Mas. Berdiri lama tuh, kaki rasanya panas, kayak kebakar gitu. Pinggang juga sering nyut-nyutan apalagi kalo sering angkat barang sama karton. Kadang punggung juga ikutan sakit.”</p> <p><b>•Alat Kerja</b>          “Alat kerja sih lumayan lengkap Mas, mesin, alat cuci galon, packing, semua ada. Jarang ada yang rusak. Yang sering jadi masalah malah ruangnya, Mas. Panas banget kalo pekerja banyak. Kalo ada kipas tambahan atau pendingin, mendingan lebih enak mas.”</p>	<p>Pekerja menyesuaikan postur secara spontan tanpa memahami posisi ergonomis yang benar. Keluhan fisik seperti nyeri punggung dan kaki menjadi tanda beban kerja berlebih.</p>	<p>- Kenyamanan Fisik (Physical Comfort)-          Keluhan Fisik (Musculoskeletal Strain)-          Kesesuaian Alat (Tool Fit)</p>
--	---	---	--

<p><b>Kesesuaian antara manusia dan alat/mesin kerja</b></p>	<p><b>S3(AE):</b></p> <p><b>•Postur Kerja &amp; Kenyamanan</b>          “Kalo capek yo duduk sebentar, kalo pegel yo nyender tembok. Intine yo diakali sendiri, Mas.”</p> <p><b>•Keluhan Fisik</b>          “Wah, paling kaki sama punggung, Mas. Kaki sering panas koyo kebakar kalo kelamaan berdiri. Pinggang sering banget nyut-nyutan, apalagi kalo ngangkat galon. Kadang pundak juga sakit, karena harus angkat barang agak tinggi.”</p> <p><b>•Alat Kerja</b>          “Alat lumayan lengkap Mas, mesin produksi, cuci galon, packing. Cuma yo itu tadi, ruangnya panas. Kalo bisa ditambah kipas, adem dikit, kerjaan pasti lebih enteng.”</p>	<p>Pekerja menyesuaikan postur secara spontan tanpa memahami posisi ergonomis yang benar. Keluhan fisik seperti nyeri punggung dan kaki menjadi tanda beban kerja berlebih.</p>	<p>- Kenyamanan Fisik (Physical Comfort)-          Keluhan Fisik (Musculoskeletal Strain)-          Kesesuaian Alat (Tool Fit)</p>

<p><b>Kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja fisik</b></p>	<p><b>S1(ED):</b></p> <p><b>•Suasana &amp; Sirkulasi</b>          “Untuk kondisi lingkungan sih, secara umum sudah cukup baik, mas. Ada ventilasi udara yang cukup.”</p> <p><b>•Kebisingan</b>          “Kalau soal suara sih masih aman, Mas. Mesin memang bunyi, tapi masih terkendali. Jadi nggak sampai bikin telinga sakit.”          “Ada, Mas. Earplug. Biasanya dipakai kalau mesin gede lagi nyala, tapi kalau kondisi biasa ya nggak terlalu kepakai.”</p>	<p>Lingkungan panas dan sirkulasi kurang optimal menurunkan kenyamanan kerja. Pekerja menoleransi kondisi bising dan jarang menggunakan pelindung telinga.</p>	<p>-Suhu &amp; Ventilasi (Thermal Environment)-          Kebisingan (Noise Tolerance)- Kenyamanan Lingkungan (Environmental Comfort)</p>
--	--	--	--

<p><b>Kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja fisik</b></p>	<p><b>S2(AG):</b></p> <p>•<b>Suasana &amp; Sirkulasi</b>          “Yang sering jadi masalah malah ruangnya, Mas. Panas banget kalo pekerja banyak. Kalo ada kipas tambahan atau pendingin, mungkin lebih enak kerjanya.”</p> <p>•<b>Kebisingan</b>          “Mesin bunyi sih Mas, tapi udah biasa. Nggak sampe bikin kuping sakit. Kadang rame, tapi masih aman lah. Earplug ada, tapi jarang dipake kalo nggak bener-bener bising.”</p>	<p>Lingkungan panas dan sirkulasi kurang optimal menurunkan kenyamanan kerja. Pekerja menoleransi kondisi bising dan jarang menggunakan pelindung telinga.</p>	<p>Suhu &amp; Ventilasi (Thermal Environment)- Kebisingan (Noise Tolerance)- Kenyamanan Lingkungan (Environmental Comfort)</p>
--	--	--	--

<p><b>Kesesuaian antara manusia dan lingkungan kerja fisik</b></p>	<p><b>S3(AE):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suasana &amp; Sirkulasi</b>            “Cuma yo itu tadi, ruangnya panas. Kalo bisa ditambah kipas, adem dikit, kerjaan pasti lebih enteng.”</li> <li>• <b>Kebisingan</b>            “Mesin bunyi Mas, tapi yo wis biasa. Ndak sampe bikin kuping sakit. Kalo mesin gede nyala, rame dikit, tapi earplug disediain. Cuma jarang dipake, wong kalo kondisi normal yo masih bisa ditahan.”</li> </ul>	<p>Lingkungan panas dan sirkulasi kurang optimal menurunkan kenyamanan kerja. Pekerja menoleransi kondisi bising dan jarang menggunakan pelindung telinga.</p>	<p>Suhu &amp; Ventilasi (Thermal Environment)- Kebisingan (Noise Tolerance)- Kenyamanan Lingkungan (Environmental Comfort)</p>
--	---	--	--

<p><b>Kesesuaian antara Manusia dan Waktu Kerja (Shift Kerja)</b></p>	<p><b>S1(ED):</b></p> <p><b>•Sistem Shift</b></p> <p>“Kalau soal shift, Bapak kerja sistem shift ya? ... Iya, Mas. Kalau biasanya sih aman, cuma dua shift. Jadi masih bisa diatur lah.”</p> <p><b>•3 shift (saat Ramadhan/ pesanan banyak)</b></p> <p>“Pernah, Mas. Biasanya pas bulan puasa Ramadan atau pas ada pesanan banyak. Nah, kalau gitu bisa sampai 3 shift.”</p> <p><b>•Dampak saat puasa</b></p> <p>“Beda banget, Mas. Puasa kan tenaga berkurang, badan gampang lemes. Apalagi siang hari, haus nggak bisa minum, tapi kerja tetep jalan. Kalau pas kebetulan produksinya banyak, itu capeknya dobel. Malam harus tarawih sama sahur, tidur jadi kurang, paginya kerja lagi. Jadi badan gampang drop, tapi ya tetep dijalanin, Mas, namanya juga kerja.”</p>	<p>Sistem tiga shift (terutama saat Ramadan) mengganggu pola tidur dan menimbulkan kelelahan fisik serta stres emosional.</p>	<p>- Pola Shift (Shift Pattern)- Keseimbangan Tidur (Sleep Balance)- Kelelahan Emosional (Fatigue &amp; Irritability)</p>
---	--	---	---



<p><b>Kesesuaian antara Manusia dan Waktu Kerja (Shift Kerja)</b></p>	<p><b>S2(AG):</b></p> <p><b>•Sistem shift</b></p> <p>“Kalau sistem shift, berpengaruh ke kondisi kerja nggak? ... Normalnya dua shift Mas, masih aman. Tapi kalo pas Ramadan atau orderan lagi rame, bisa tiga shift. Nah itu yang berat.”</p> <p><b>•Dampak saat puasa</b></p> <p>“Apalagi kalo puasa, siang nggak bisa minum, malem tarawih, sahur, tidur kurang. Jadi badan gampang loyo. Tapi tetep dilakoni Mas, wong kerja kudu makan.”</p>	<p>Sistem tiga shift (terutama saat Ramadan) mengganggu pola tidur dan menimbulkan kelelahan fisik serta stres emosional.</p>	<p>- Pola Shift (Shift Pattern)- Keseimbangan Tidur (Sleep Balance)- Kelelahan Emosional (Fatigue &amp; Irritability)</p>
---	---	---	---

<p><b>Kesesuaian antara Manusia dan Waktu Kerja (Shift Kerja)</b></p>	<p><b>S3(AE):</b></p> <p>•<b>Sistem shift</b>          “Kalo soal shift, apa pengaruh besar ke kondisi Bapak? ... Normal yo loro shift Mas, pagi sama siang. Tapi kalo pas Ramadan atau orderan rame, bisa sampe telu shift. Nah itu yang berat Mas.”</p> <p>•<b>Dampak saat puasa</b>          “Apalagi pas puasa, siang nggak iso ngombe, malem tarawih, sahur, turu kurang. Badan gampang drop. Rasane koyo rontok kabeh. Tapi yo tetep dijalani, wong kerja kudu golek duit.”          “Jadi kalo puasa sambil kerja, rasane beda banget ya, Pak? ... Beda banget Mas. Siang panas, haus, nggak bisa minum. Malemya tarawih, terus sahur, turu cuma sebentar. Besok paginya kerja, wis lemes. Tapi yo piye maneh, tetep kudu kerja, wong nek ndak kerja yo ndak iso mangan.”</p>	<p>Sistem tiga shift (terutama saat Ramadan) mengganggu pola tidur dan menimbulkan kelelahan fisik serta stres emosional.</p>	<p>- Pola Shift (Shift Pattern)- Keseimbangan Tidur (Sleep Balance)- Kelelahan Emosional (Fatigue &amp; Irritability)</p>
---	--	---	---

<p><b>Kesesuaian Sosial</b></p>	<p><b>S1 (ED)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stres karena target kerja</b>  “Kadang kalau targetnya banyak dan waktunya terbatas, rasanya waktu yang ada terasa kurang. Kadang harus buru-buru supaya bisa selesai tepat waktu.”  “Kadang kalau kerjaan lagi banyak, rasanya kayak dikejar-kejar terus. Waktu istirahat pun kepikiran kerjaan.”  “Kalau dikejar target, apalagi orderan banyak, ya rasanya pengen cepet-cepet selesai, tapi tenaga kadang udah habis.”</li> <li>• <b>Kecemasan mental / kelelahan pikiran</b>  “Kadang juga ada capek pikiran, apalagi kalau target kerja dikejar-kejar, itu bikin kepala agak mumet juga.”  “Kalau kerjaan banyak dan belum kelar, pikiran nggak tenang. Kadang sampai dibawa tidur juga kepikiran.”  “Kadang ngerasa kayak nggak semangat aja, bukan karena sakit, tapi karena udah capek di</li> </ul>	<p>Pekerja mengalami stres mental akibat tekanan target, serta menunjukkan kelelahan emosional dan kognitif.</p>	<p>- Stres Kerja (Job Stress)- Kelelahan Mental (Psychological Fatigue)- Kesadaran Emosi (Emotional Awareness)</p>
---------------------------------	--	--	--

	<p>pikiran.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gejala emosional (mudah marah &amp; tegang)</b></li> </ul> <p>“Kalau badan udah capek, kerjaan numpuk, ya pikiran juga jadi mumet. Kadang jadi gampang kesel, gampang jengkel. Tapi ya mau gimana lagi, namanya juga kerja.”</p> <p>“Pernah Mas, kalau kerjaan numpuk dan buru-buru, kepala panas, jadi gampang emosi. Tapi kalau udah istirahat bentar, ngopi, ya reda lagi.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Upaya mengatasi stres</b></li> </ul> <p>“Kalau lagi capek banget, biasanya cukup tidur aja, atau ngopi sambil ngerokok biar badan agak enteng.”</p> <p>“Kalau sempet, ngobrol sama istri atau temen kerja juga lumayan bikin pikiran agak plong.”</p>		
--	---	--	--

<p><b>Kesesuaian Sosial</b></p>	<p><b>S2 (AG)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stres kerja akibat tekanan produksi</b></li> </ul> <p>“Targetnya ya lumayan berat Mas... Kalau orderan gede, kita dikejar-kejar biar cepet selesai. Kadang kayak nggak dikasih nafas, Mas.”</p> <p>“Kalau orderan banyak, ya otomatis lembur, Mas. Capek badan iya, tapi pikiran juga ikut mumet.”</p> <p>“Kadang kerja kayak dikejar-kejar, jadi buru-buru terus, rasanya kayak nggak tenang.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dampak psikologis dan kelelahan pikiran</b></li> </ul> <p>“Pikiran kadang juga capek kalo kerjaan numpuk, tapi tetep fisik yang paling kerasa.”</p> <p>“Kalau kerjaan belum selesai, pikiran juga belum tenang. Kadang kepikiran terus meskipun udah di rumah.”</p> <p>“Kalau badan capek, pikiran juga ikut mumet. Hal kecil aja kadang bikin gampang kesel.”</p>	<p>Pekerja mengalami stres mental akibat tekanan target, serta menunjukkan kelelahan emosional dan kognitif.</p>	<p>- Stres Kerja (Job Stress)- Kelelahan Mental (Psychological Fatigue)- Kesadaran Emosi (Emotional Awareness)</p>
---------------------------------	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gejala emosional (mudah tersinggung / sensitif)</b>            “Pernah tuh, lagi capek banget, temen nyeletuk bercanda, eh malah saya baper, marah beneran. Padahal kalau lagi fit ya bisa ketawa bareng.”            “Kalau lagi capek banget, kadang gampang marah, apalagi kalau ada yang ganggu.”</li> <li>• <b>Upaya mengatasi stres</b>            “Kalau dipikirin malah tambah mumet, jadi kerja pelan tapi pasti biar kelar.”            “Biasanya yo tidur Mas, itu paling mujarab. Kadang ngopi sambil ngerokok, lumayan bikin seger lagi.”            “Kalau ada duit ya pijet, enak banget badan bisa plong. Kalau nggak ya ngobrol sama keluarga, becanda sama temen.”</li> </ul>		
--	---	--	--

<p><b>Kesesuaian Sosial</b></p>	<p><b>S3 (AE)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stres &amp; tekanan kerja</b>          “Wah targetnya akeh Mas... Rasane kayak dikejar setan, Mas. Badan makin capek, tapi yo kudu tetep kerja, wong target kudu terpenuhi.”          “Kalau orderan numpuk, yo kadang koyo dikejar-kejar. Pikiran jadi mumet, badan yo tambah capek.”          “Rasane yo tekanan terus, Mas. Tapi yo mau gimana, wong kerja kudu ngejar target.”</li> <li>• <b>Kelelahan psikologis</b>          “Pikiran yo kadang capek kalo kerjaan numpuk, tapi fisik tetep paling terasa. Pulang kerja rasane pengen langsung ndlosor tidur.”          “Kadang yo pengen libur, tapi nggak bisa. Badan capek, pikiran yo tambah berat.”          “Kerja terus, kadang pikiran kosong aja, pengen istirahat tapi kerjaan numpuk.”</li> </ul>	<p>Pekerja mengalami stres mental akibat tekanan target, serta menunjukkan kelelahan emosional dan kognitif.</p>	<p>- Stres Kerja (Job Stress)- Kelelahan Mental (Psychological Fatigue)- Kesadaran Emosi (Emotional Awareness)</p>
---------------------------------	--	--	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gejala emosional</b></li> </ul> <p>“Kalau badan capek, pikiran yo ikut panas. Hal kecil bisa bikin nesu.”</p> <p>“Kadang temen becanda dikit, eh malah saya jengkel. Padahal kalau badan lagi fit, yo biasa aja.”</p> <p>“Kalau lagi capek banget, yo gampang marah, Mas. Tapi yo nggak bisa apa-apa, kudu kerja terus.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Upaya mengatasi stres</b></li> </ul> <p>“Kalau capek, paling yo tidur Mas, itu paling manjur. Kadang ngopi, ngerokok, lumayan seger.”</p> <p>“Kalo ada duit yo pijet, wah itu enak. Kalo nggak ada, cukup ngobrol karo keluarga, becanda karo kanca kerja.”</p>		
--	---	--	--

## LAMPIRAN IX

## DOKUMENTASI



Wawancara dengan Subjek ED



Wawancara dengan Subjek AG



Wawancara dengan Subjek AE



Wawancara dengan HRD



1



2



3



4

Kegiatan Produksi CV LISA JAYA MANDIRI FOOD JEMBER

PROSES PACKAGING



## DOKUMENTASI PRODUK



1



2




3




4

**LAMPIRAN X**  
**INFORMED CONSENT SUBJEK ED**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**FAKULTAS DAKWAH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 66136 email :  
fakul@andakwah@uinkhas.ac.id website: http://idakwah.uinkhas.ac.id/



---

**INFORMED CONSENT**  
Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : E. [REDACTED]

Alamat : Dusun Mancu - Sukorambi - Jember

Usia : 39 Tahun

Jenis Kelamin : Laki - laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada saudara, Al. Farhan, Dima Dewa untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.


Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
**J E M B E R**


Jember, 10 Juli 2025

[Signature]  
[REDACTED]

## INFORMED CONSENT SUBJEK AG



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 email :  
fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



---

*INFORMED CONSENT*

Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : [Redacted]

Alamat : Rawa Mencek Sawasemi - Jember

Usia : 32 Tahun

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.


Saya memberikan izin kepada saudara, Ru. Frangky. Akhira Jena untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.



Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember, Sena 8-Maret 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## INFORMED CONSENT SUBJEK AE


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**FAKULTAS DAKWAH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
 Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 email :  
[fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

---

*INFORMED CONSENT*

Program Studi Psikologi Islam

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : [Redacted]

Alamat : Dusun Meneke - Sukorambi - Jember

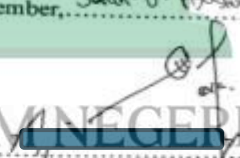
Usia : 28 Tahun

Jenis Kelamin : Pecan Ruan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada saudara, AM. Farhan Akhla Dewa untuk menggunakan data saya dalam mendukung proses kegiatan mahasiswa tersebut.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

Jember, Senin 8 Agustus 2025  


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R



## BIODATA PENULIS



### A. BIODATA DIRI

Nama Lengkap : RH Frangky Antika Dewa  
 Nomor Induk Mahasiswa : 205103050017  
 Tempat Tanggal Lahir : Jember, 01 Oktober 2001  
 Progam Studi : Psikologi Islam  
 Fakultas : Dakwah  
 Alamat : Jl. Basuki Rahmat, RT/RW 003/31,  
 Kelurahan Kebonsari, Kecamatan  
 Sumbersari, Kabupaten Jember.  
 Agama : Islam  
 NO.Hp : 0895370610909  
 Email : [rizalhidayahfrangkyantikadewa@gmail.com](mailto:rizalhidayahfrangkyantikadewa@gmail.com)

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri Kebonsari 01 Jember (2008-2014)
2. SMP Negeri 08 Jember (2014-2017)
3. SMA Negeri 03 Jember (2017-2020)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020-2025)