

Membangun Lingkungan Kerja Yang Ergonomis Pada PT Dwi Mitra Teknindo

by Busyaro Hasab Najmi Hakim

Submission date: 04-Jun-2024 01:44AM (UTC-0500)

Submission ID: 2395215834

File name: ARTIKEL_BUSYARO_Hal_93-105.docx (62.74K)

Word count: 3570

Character count: 24067



Membangun Lingkungan Kerja Yang Ergonomis Pada PT Dwi Mitra Teknindo

Building An Ergonomic Work Environment At The Dwi Mitra Teknindo Company

Busyaro Hasab Najmi Hakim, Muhamad Mahmud Yusup
Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bandung
busyaro.hasab.abs422@polban.ac.id, muhamad.mahmud.abs422@polban.ac.id

Alamat : Jl. Gegerkalong Hilir, Ciwaruga, Kec. Parongpong, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat
40559

Korespondensi Penulis : busyaro.hasab.abs422@polban.ac.id

Abstract. *An ergonomic work environment is designed to enhance the comfort, efficiency, and well-being of employees by optimizing the interactions between individuals and their workspaces. This approach encompasses the arrangement of furniture, the selection of equipment, and the configuration of the physical workspace to prevent musculoskeletal disorders, reduce fatigue, and improve productivity. Key elements include adjustable chairs and desks, proper lighting, adequate ventilation, and the strategic placement of computer monitors and keyboards. By incorporating ergonomic principles, organizations can mitigate the risk of repetitive strain injuries and other work-related ailments, fostering a healthier and more engaged workforce. The implementation of ergonomic solutions not only contributes to physical health but also supports mental well-being by reducing stress and enhancing overall job satisfaction. As a result, businesses benefit from increased employee performance, lower absenteeism, and a more positive organizational culture.*

Keywords : *Ergonomic, workplace, design, noise, productivity, health, culture*

Abstrak. Lingkungan kerja yang ergonomis dirancang untuk meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan dengan mengoptimalkan interaksi antara individu dan ruang kerja mereka. Pendekatan ini meliputi penataan furnitur, pemilihan peralatan, dan konfigurasi fisik ruang kerja untuk mencegah gangguan muskuloskeletal, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan produktivitas. Elemen kuncinya meliputi kursi dan meja yang dapat disesuaikan, pencahayaan yang tepat, ventilasi yang memadai, dan penempatan monitor komputer dan keyboard yang strategis. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ergonomis, organisasi dapat memitigasi risiko cedera berulang dan penyakit terkait pekerjaan lainnya, sehingga menciptakan tenaga kerja yang lebih sehat dan lebih terlibat. Penerapan solusi ergonomis tidak hanya berkontribusi terhadap kesehatan fisik tetapi juga mendukung kesejahteraan mental dengan mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasilnya, bisnis mendapatkan manfaat dari peningkatan kinerja karyawan, penurunan tingkat ketidakhadiran, dan budaya organisasi yang lebih positif.

Kata kunci : Ergonomis, tempat kerja, desain, kebisingan, produktivitas, kesehatan, budaya

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang ergonomis merupakan fondasi bagi kesejahteraan dan produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, suatu Perusahaan perlu menempatkan penerapan prinsip-prinsip ergonomi sebagai inti dari strategi manajemen sumber daya manusianya. Mereka perlu memahami bahwa karyawan yang merasa nyaman dan

Received Mei 01, 2024; Accepted Juni 04, 2024; Published Juli 31, 2024

* Busyaro Hasab Najmi Hakim, busyaro.hasab.abs422@polban.ac.id

didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan psikologisnya akan cenderung lebih produktif dan berdaya tahan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang ergonomis bukan hanya sebatas kebutuhan akan kenyamanan, tetapi juga sebagai langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Perusahaan harus menyadari bahwa upaya untuk memperhatikan aspek ergonomi di tempat kerja dapat memiliki dampak yang signifikan, mulai dari peningkatan produktivitas hingga pengurangan cedera kerja. Oleh karena itu, mereka tidak hanya melihat hal ini sebagai tanggung jawab moral, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Dalam artikel ini, akan dijelaskan bagaimana PT Dwi Mitra Teknindo membangun lingkungan kerja yang ergonomis. Langkah-langkah konkret yang diambil oleh perusahaan tersebut akan diuraikan, mulai dari desain ruang kerja hingga integrasi teknologi ergonomis. Selain itu, peneliti akan mengeksplorasi dampak positif yang dihasilkan dari upaya mereka, baik bagi karyawan secara individu maupun bagi keseluruhan organisasi.

Memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja, diharapkan PT Dwi Mitra Teknindo dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan dan perkembangan karyawan secara holistic yang dapat meningkatkan hasil yang maksimal pada karyawan. Dalam konteks yang lebih luas, upaya suatu perusahaan ini juga menjadi bagian dari tren global di mana perusahaan semakin menyadari pentingnya mengutamakan kesejahteraan karyawan sebagai strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang.

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar para pekerja yang bisa memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor ini termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan alat-alat kerja.

Nitisemito (2015: 109) Menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas. Contohnya termasuk kebersihan, musik, dan sebagainya. Karena hal-hal tersebut dapat berdampak pada pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus berupaya agar faktor-faktor ini memberikan pengaruh positif bagi karyawan.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan dan peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi non fisik seperti struktur organisasi, budaya kerja, hubungan pegawai dan kepemimpinan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang membantu karyawan bekerja dengan nyaman, aman dan efektif. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan kondisi material dan non material yang optimal bagi karyawan.

2.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua macam, yaitu: Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti area kerja, kursi, meja, dan lain-lain. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat dianggap sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan dan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi seluruh kondisi kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan rekan kerja maupun dengan derajat yang lebih rendah. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang wajib dimiliki. Perusahaan harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan orang-orang yang mempunyai kedudukan yang sama dalam perusahaan.

Kondisi yang perlu diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan kemandirian. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konteks keluarga, yaitu situasi keluarga, jumlah anggota keluarga, tingkat kebahagiaan, dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial Semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin besar pula kekuasaan dan kebebasan dalam mengambil keputusan.
- c. Unsur-unsur hubungan kerja di perusahaan Hubungan kerja di perusahaan adalah hubungan kerja antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan atasan.
- d. Elemen sistem informasi Hubungan kerja akan baik apabila terjalin komunikasi yang baik antar anggota perusahaan.

Dengan komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan, maka anggota perusahaan akan berinteraksi dan saling memahami dengan lebih baik, sehingga menghilangkan perselisihan dan kesalahpahaman.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:57) Manfaat lingkungan kerja adalah menginspirasi semangat kerja, yang pada akan meningkatkan produktivitas. Ini berarti pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar yang tepat dan dalam waktu yang ditetapkan.

Menurut Enny (2019:57) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja yang menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja. Bekerja dengan rekan-rekan yang termotivasi juga memberikan manfaat, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan akurat. Ini berarti pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang ditetapkan. Individu akan memantau prestasi kerjanya sendiri, mengurangi kebutuhan pengawasan yang berlebihan, dan semangatnya akan tinggi.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

1. Menurut Nitisemito (2012:159), indikator lingkungan kerja meliputi: Suasana Kerja, yang mencerminkan kondisi sekitar pegawai saat menjalankan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Hubungan antar rekan kerja merujuk pada hubungan yang harmonis dan bebas dari konspirasi antar rekan kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi retensi pegawai dalam organisasi adalah hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.
3. Hubungan antara Bawahan dan Pemimpin, khususnya hubungan yang baik dan harmonis antara pegawai dan pimpinan di tempat kerja, menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Ketersediaan fasilitas kerja mencakup kelengkapan peralatan yang digunakan untuk menjalankan operasi dengan baik. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap harus mencakup semua proses pendukung, bukan hanya salah satu saja.

2.2 Konsep Ergonomi

11
Ergonomi adalah ilmu yang mempelajari interaksi antara manusia dan mesin, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan tujuan meningkatkan kinerja sistem secara keseluruhan. Asal katanya berasal dari bahasa Yunani, yaitu “ergos” yang berarti “kerja” dan “nomos” yang berarti “aturan”. Dalam istilah yang lebih spesifik, ergonomi mengacu pada penyesuaian pekerjaan atau tugas terhadap kapabilitas pekerja. Menurut Satalaksana (1979), Ergonomi adalah cabang ilmu yang secara sistematis memanfaatkan informasi tentang sifat, kemampuan, dan keterbatasan manusia untuk merancang sistem kerja. Tujuannya adalah agar manusia dapat hidup dan bekerja dalam sistem tersebut dengan baik, mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif, aman, dan nyaman. Sementara itu Tarwaka (2004) mendefinisikan Ergonomi adalah ilmu, seni, dan penerapan teknologi yang bertujuan untuk menyesuaikan atau menyeimbangkan semua fasilitas yang digunakan, baik saat beraktivitas maupun beristirahat, dengan kemampuan dan keterbatasan fisik serta mental manusia, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Dari dua definisi tersebut dapat disimpulkan ergonomi adalah suatu disiplin ilmu yang melibatkan pendekatan sistematis dalam memanfaatkan pengetahuan tentang karakteristik manusia untuk merancang lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas dengan mengintegrasikan aspek fisik, psikologis, dan sosial manusia dengan fasilitas yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari untuk menciptakan kondisi yang aman, nyaman, dan efisien agar manusia dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan baik disertai adanya peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Ergonomi

Menurut Tarwaka (2004), tujuan penerapan ergonomi di dunia kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental dengan mencegah penyakit akibat kerja, mengurangi beban kerja fisik dan mental, serta mempromosikan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan memperbaiki kualitas kontak sosial, mengelola dan mengoordinasi kerja secara efektif, dan meningkatkan jaminan sosial baik selama masa produktif maupun setelahnya.
3. Menciptakan keseimbangan yang rasional antara berbagai aspek teknis, ekonomis, dan budaya dalam setiap sistem kerja, sehingga tercipta kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi.

Sementara itu Pheasant (2003) menyebutkan beberapa manfaat ergonomi dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut :

1. Peningkatan hasil produksi yang menguntungkan secara ekonomi disebabkan oleh meningkatnya efisiensi waktu kerja, peningkatan kualitas kerja, dan rendahnya tingkat pergantian karyawan.
2. Menurunnya kemungkinan terjadinya kecelakaan, yang mengurangi biaya pengobatan dan kebutuhan akan kapasitas darurat.
3. Penggunaan antropometri memungkinkan perencanaan atau desain pakaian kerja, ruang kerja, lingkungan kerja, peralatan atau mesin, dan produk konsumen.

2.2.2 Ruang Lingkup Ergonomi

Permasalahan ergonomi dibagi dalam beberapa kelompok ruang lingkup, yaitu:

1. **Antropometri.** Antropometri berkaitan dengan konflik dimensi antara ruang geometris fungsional dan tubuh manusia. Ini melibatkan pengukuran dimensi tubuh secara linear, termasuk berat dan volume, serta jarak jangkauan, tinggi mata saat duduk, dan lainnya. Masalah antropometri muncul dari ketidakcocokan antara dimensi tubuh dan desain ruang kerja. Solusinya adalah memodifikasi desain dan menyesuaikannya untuk kenyamanan.
2. **Kognitif.** Masalah kognitif muncul ketika beban informasi kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan kebutuhan proses. Baik jangka pendek maupun jangka panjang, ini bisa menyebabkan ketegangan. Fungsi kognitif yang tidak optimal juga bisa menghambat performa.

Solusinya adalah melengkapi fungsi manusia dengan fungsi mesin untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan pekerjaan.

3. **Muskuloskeletal.** Ketegangan pada otot dan sistem kerangka masuk dalam kategori ini. Hal ini dapat menyebabkan insiden kecil atau trauma kumulatif. Solusi untuk masalah ini adalah menyediakan alat bantu kerja atau mendesain ulang pekerjaan agar sesuai dengan batas kemampuan manusia.
4. **Kardiovaskular.** Masalah ini berhubungan dengan ketegangan pada sistem sirkulasi, termasuk jantung. Akibatnya, jantung harus memompa lebih banyak darah ke otot untuk memenuhi kebutuhan oksigen yang tinggi. Solusinya adalah mendesain ulang pekerjaan untuk melindungi pekerja dan melakukan rotasi pekerjaan.
5. **Psikomotor.** Masalah ini berhubungan dengan ketegangan pada sistem psikomotor, yang menunjukkan bahwa kebutuhan pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan manusia dan menyediakan bantuan kerja untuk meningkatkan performa.

METODE PENELITIAN

Penelitian observasi merupakan salah satu metode penelitian yang efektif dalam menganalisis suatu objek. Dengan metode tersebut, peneliti dapat melihat secara langsung bagaimana kondisi suatu objek. Penelitian observasi yang dilakukan pada PT Dwi Mitra Teknindo membuat peneliti mendapatkan banyak informasi yang relevan dengan kondisi kantor Perusahaan tersebut. Informasi yang diperoleh berupa bentuk kantor, penyusunan meja kerja, dan faktor – faktor yang mempengaruhi kondisi kantor pada Perusahaan tersebut.

DISKUSI

Berdasarkan lingkungan kerja kantor PT Dwi Mitra Teknindo kami menganalisis beberapa hal dalam membangun lingkungan kerja yang ergonomis pada ruangan kantor seperti bentuk kantor, penyusunan meja kerja, dan factor yang mempengaruhi kondisi kantor. Berikut penjelasan mengenai masing – masing topik.

4.1. Bentuk Kantor

Bentuk kantor yang diterapkan oleh Perusahaan termasuk dalam kategori kantor terbuka, di mana tidak ada sekat-sekat atau pembatas lain yang memisahkan tempat kerja setiap pegawai. Dalam lingkungan kantor terbuka, setiap anggota tim atau karyawan bekerja dalam

satu ruangan yang luas dan terbuka, memungkinkan mereka untuk saling melihat satu sama lain dengan mudah. Konsep ini mendorong komunikasi dan kolaborasi yang lebih terbuka antarpegawai, menghapus hambatan-hambatan fisik yang dapat menghambat interaksi dan pertukaran ide. Dengan tidak adanya sekat-sekat, karyawan dapat dengan mudah berinteraksi satu sama lain, bertukar pikiran, dan bekerja sama dalam proyek-proyek yang melibatkan beberapa tim atau departemen. Selain itu, keuntungan dari kantor terbuka adalah penggunaan bersama peralatan kantor. Dalam lingkungan yang terbuka seperti ini, peralatan kantor seperti printer dan perangkat lainnya biasanya ditempatkan di area yang mudah diakses oleh semua karyawan, memudahkan kolaborasi dan aksesibilitas. Dengan demikian, kantor terbuka tidak hanya menciptakan suasana kerja yang inklusif dan terbuka, tetapi juga mendorong produktivitas dan kolaborasi yang lebih besar di antara karyawan.

4.2 Penyusunan Meja Kerja

Kantor Perusahaan tersebut menghadirkan dua konfigurasi yang berbeda di setiap lantainya. Di lantai pertama, meja kerja didesain dalam bentuk persegi panjang dengan kursi-kursi pegawai yang saling berhadapan. Dalam konfigurasi seperti ini, komunikasi antarpegawai lebih terbuka dan mudah terjadi. Dengan kursi yang menghadap satu sama lain, karyawan dapat dengan cepat berinteraksi, berdiskusi, dan berkolaborasi secara langsung tanpa hambatan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung kolaborasi tim yang intensif.

Sementara itu, di lantai dua, setiap pegawai memiliki meja kerjanya sendiri yang menghadap ke satu arah. Meskipun lebih individualistik, pendekatan ini memberikan keuntungan dalam hal privasi dan fokus. Dengan setiap karyawan memiliki ruang kerja sendiri yang terfokus, mereka dapat lebih mudah memusatkan perhatian pada tugas-tugas mereka tanpa gangguan eksternal. Namun, penting untuk memastikan bahwa meskipun meja kerja berorientasi ke arah yang sama, tetap terbuka ruang untuk kolaborasi dan komunikasi antarkaryawan.

Dua konfigurasi ini mungkin mencerminkan kebutuhan dan preferensi yang berbeda di antara departemen atau tingkat organisasi yang berbeda. Meskipun berbeda dalam desain, kedua lantai tersebut tetap berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami keunikan dan kebutuhan dari masing-masing lantai, Perusahaan dapat memastikan bahwa pengaturan kantor mereka sesuai dengan kebutuhan dan tujuan bisnis mereka.

4.3 Faktor yang mempengaruhi kondisi kantor

4.3.1 Cahaya

7
Cahaya memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Di kantor tersebut, setiap lantai memiliki dua sumber cahaya utama: cahaya alami dan cahaya buatan. Cahaya alami diperoleh dari sinar matahari yang memasuki ruangan melalui jendela-jendela pada pagi hari hingga sore hari. Keberadaan cahaya alami memberikan beragam manfaat, termasuk meningkatkan mood dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi kelelahan visual.

Sementara itu, cahaya buatan diperoleh melalui penerangan lampu yang terpasang di seluruh kantor. Lampu-lampu ini menyediakan sumber cahaya yang stabil dan konsisten, yang sangat berguna ketika cahaya alami tidak mencukupi, seperti pada malam hari atau di area dengan keterbatasan akses cahaya alami. Pemilihan lampu yang tepat juga dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan memperhatikan faktor seperti kecerahan, warna cahaya, dan penyebaran cahaya yang merata.

Dengan memanfaatkan kedua sumber cahaya ini secara optimal, kantor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan nyaman sepanjang hari. Cahaya alami memberikan suasana yang segar dan menyegarkan, sementara cahaya buatan memberikan pencahayaan yang diperlukan untuk menjaga produktivitas dan kenyamanan kerja di berbagai kondisi. Kombinasi antara cahaya alami dan cahaya buatan merupakan strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan di kantor tersebut.

4.3.2 Warna

12
Penggunaan warna pada suatu kantor dapat merangsang emosi dan otak manusia. Warna yang tepat untuk dekorasi, peralatan, dan ruang kerja akan menimbulkan kenyamanan serta peningkatan produktivitas kerja. Warna yang digunakan pada kantor tersebut yaitu putih. Manfaat penggunaan warna putih pada kantor tersebut memberikan beberapa manfaat seperti berikut.

- Menciptakan Kesempatan Cahaya yang Lebih Baik

Warna putih memiliki sifat yang mampu memantulkan cahaya dengan sangat baik. Ketika dinding dan ubin berwarna putih, cahaya alami dari jendela atau lampu akan dipantulkan

kembali ke dalam ruangan, menciptakan kesan ruang yang lebih terang dan terbuka. Ini membantu mengurangi ketergantungan pada pencahayaan buatan dan dapat mengurangi biaya energi.

- Memberikan Kesempatan untuk Eksplorasi Warna

Warna putih merupakan latar belakang netral yang cocok dengan hampir semua warna. Dengan demikian, penggunaan warna putih pada dinding dan ubin memberikan fleksibilitas untuk eksperimen dengan aksen warna yang berbeda. Misalnya, furnitur, dekorasi, atau elemen-elemen desain lainnya dapat ditambahkan untuk memberikan sentuhan warna yang lebih hidup tanpa khawatir akan benturan visual dengan warna dinding atau ubin.

- Menciptakan Tampilan yang Bersih dan Profesional

Warna putih sering kali dikaitkan dengan kesan kebersihan dan profesionalisme. Dinding dan ubin berwarna putih memberikan tampilan yang bersih dan rapi, memberikan kesan bahwa ruangan kantor terpelihara dengan baik. Ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang serius dan terorganisir, yang dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan dan pengunjung.

- Meningkatkan Persepsi Ruang yang Lebih Besar

Warna putih memiliki kemampuan untuk "membuka" ruang visual. Dinding dan ubin berwarna putih dapat memberikan kesan bahwa ruangan kantor lebih besar dan lebih luas daripada yang sebenarnya. Ini sangat berguna dalam ruangan yang relatif kecil atau sempit, di mana penggunaan warna-warna gelap dapat membuat ruangan terasa lebih sesak.

- Mendorong Fokus dan Konsentrasi

Warna putih memiliki sifat netral yang tidak mengganggu. Ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan damai, yang mendukung fokus dan konsentrasi karyawan. Dengan latar belakang yang minim distraksi, karyawan cenderung lebih mudah untuk berpikir jernih dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien.

4.3.3 Udara

Udara memegang peranan krusial dalam kondisi fisik dan kenyamanan saat bekerja. Di kantor tersebut, udara merupakan salah satu faktor utama yang diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Ventilasi di kantor tersebut didukung oleh jendela-jendela, yang menjadi sumber utama udara segar dari luar ruangan. Jendela-jendela ini tidak hanya memberikan sirkulasi udara yang baik, tetapi juga memungkinkan masuknya cahaya alami dari matahari. Kehadiran udara segar dan cahaya alami memiliki beragam manfaat bagi karyawan.

Udara segar yang masuk melalui ventilasi jendela membantu menjaga kualitas udara di dalam ruangan dengan mengalirkan udara bersih dan mengeluarkan udara yang tercemar atau terasa pengap. Ini dapat mengurangi risiko terpapar polusi udara dalam ruangan dan meningkatkan kesehatan pernapasan karyawan. Selain itu, udara segar juga dapat meningkatkan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan, serta mengurangi kelelahan yang disebabkan oleh udara yang kurang bersirkulasi.

4.3.4 Suara

Suara yang gaduh memang dapat menjadi gangguan serius bagi karyawan, terutama saat mereka sedang melakukan pekerjaan yang memerlukan tingkat konsentrasi tinggi. Di kantor tersebut, beberapa sumber suara gaduh telah diidentifikasi sebagai penyebab potensial ketidaknyamanan bagi karyawan. Suara dari luar jendela, misalnya, bisa datang dari lalu lintas kendaraan atau aktivitas luar ruangan lainnya. Selain itu, suara dari perangkat seperti printer dan televisi, terutama ketika sedang digunakan, juga dapat menjadi gangguan yang signifikan.

Meskipun suara dari luar jendela mungkin sulit untuk dihindari sepenuhnya, perusahaan belum menggunakan perabot atau perlengkapan lain yang dapat membantu mengurangi suara gaduh yang masuk ke dalam ruangan. Penggunaan material peredam suara pada jendela atau dinding, penggunaan karpet atau penyerap suara pada lantai bisa menjadi langkah-langkah yang efektif untuk mengurangi tingkat kebisingan.

Ketidakmampuan untuk mengurangi suara gaduh ini dapat berdampak negatif pada konsentrasi dan produktivitas karyawan. Karyawan mungkin kesulitan untuk fokus pada tugas-tugas mereka, dan hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan kerja serta meningkatkan tingkat stres. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi sumber suara gaduh di lingkungan kerja, demi menciptakan kondisi kerja yang lebih tenang, nyaman, dan produktif bagi semua karyawan.

5. Kesimpulan

Kantor yang memiliki lingkungan kerja yang ergonomis merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam bekerja. Dalam membangun kondisi tersebut, perlu dilakukan analisis dan evaluasi terhadap kantor pada PT Dwi Mitra Teknindo. Peneliti memperoleh informasi yang dapat dijadikan evaluasi oleh Perusahaan mengenai tata letak kantor seperti bentuk kantor,

penyusunan meja kerja, dan faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kantor pada Perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis peneliti terhadap kantor pada PT Dwi Mitra Teknindo, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Bentuk Kantor

- Bentuk kantor yang digunakan pada Perusahaan tersebut termasuk ke dalam kategori kantor terbuka sehingga komunikasi dan kolaborasi antar karyawan lebih terbuka, selain itu juga dapat menghapus hambatan-hambatan fisik yang dapat menghambat interaksi dan pertukaran ide.

2. Penyusunan Meja Kerja

- Penyusunan meja kerja pada tiap lantai disusun berbeda. Pada lantai pertama, meja memiliki bentuk persegi panjang tanpa adanya pemisah yang berarti antar karyawan dapat duduk berhadapan yang dapat mendorong karyawan untuk lebih berinteraksi. Sedangkan pada lantai kedua, meja disusun menghadap ke satu arah yang berarti susunan meja pada lantai tersebut lebih individualistik; pendekatan ini memberikan keuntungan dalam hal privasi dan fokus.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kantor

- Cahaya: Kantor perusahaan memiliki dua sumber cahaya yaitu sumber alami dan buatan yang sudah memenuhi standar pencahayaan yang baik. Cahaya alami masuk melalui jendela besar, sementara pencahayaan buatan menggunakan lampu LED yang efisien.
- Warna: Warna dinding kantor menggunakan warna putih yang membuat ruangan lebih cerah dan terang, membantu meningkatkan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
- Udara: Ruangan kantor memiliki jendela yang cukup untuk memberikan udara segar dari luar, yang sangat penting untuk kesehatan dan kenyamanan karyawan.
- Suara: Ruangan kantor memiliki beberapa sumber suara gaduh yang berasal dari jendela, televisi, dan printer. Ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan perlu adanya solusi untuk mengurangi kebisingan tersebut.

4. Ergonomi dan Kesehatan Karyawan

- Penataan yang ergonomis penting untuk mengurangi risiko cedera dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan perabot yang mendukung postur tubuh yang baik dan penataan yang meminimalkan gerakan berulang yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan atau cedera.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). Manajemen produksi. Yogyakarta: BPFE.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian sumber daya manusia. Jakarta: Penerbit PT. Buku Seru.

Winata, E. (2022). Managemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja. NTB: Penerbit P4I

Membangun Lingkungan Kerja Yang Ergonomis Pada PT Dwi Mitra Teknindo

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.kajianpustaka.com Internet Source	4%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	3%
3	ejournal.arimbi.or.id Internet Source	2%
4	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
7	Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati. "Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian Journal of Public Administration Review, 2024 Publication	1%

8	Submitted to unars Student Paper	1 %
9	catur89psychology.blogspot.com Internet Source	1 %
10	lib.ui.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Vietnam Buddhist Institute Student Paper	1 %
12	es.scribd.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

Membangun Lingkungan Kerja Yang Ergonomis Pada PT Dwi Mitra Teknindo

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
