

FAKTOR PSIKOSOSIAL LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS) PADA KARYAWAN PABRIK SSP PT. X

Aliva Kemala

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹ aliva_kemala@yahoo.com

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan. Banyak faktor bahaya di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dan faktor psikososial karyawan. Faktor bahaya tersebut bersumber dari kegiatan dimana proses produksi berlangsung. Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan. Bahaya faktor psikososial di tempat kerja dapat berhubungan dengan lingkungan sosial kerja, yang berpotensi menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik-fisiologis karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor psikososial dari kondisi lingkungan kerja pabrik SSP PT. X. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif. Subjek informan berjumlah 2 orang karyawan yang bekerja pada pabrik SSP PT. X. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi dan wawancara. Hasil yang didapat diketahui kondisi lingkungan kerja pada pabrik SSP PT. X memiliki faktor psikososial. Sehingga mempengaruhi emosi karyawan antara lain, nada suara menjadi tinggi dan keras seperti berteriak atau marah-marah terhadap orang lain, mudah merasa jengkel atau merasakan perasaan tidak senang dan sulit tidur lelap. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang bising, suhu yang panas serta berdebu sehingga dapat menimbulkan faktor psikososial bagi karyawan.

Kata Kunci: faktor psikososial lingkungan kerja, karyawan

Abstract

Work environment is a place where someone does work. Many hazard factors in the work environment can cause health problems and psychosocial factors of employees. The danger factor comes from activities where the production process takes place. Unhealthy working environments and conditions constitute an additional burden of work for employees. The danger of psychosocial factors in the workplace can be related to the social work environment, which has the potential to cause psychological and physical-physiological disturbances in employees. The purpose of this study was to determine the psychosocial factors of the SSP factory working environment in PT. X. This study uses a qualitative case study method. The subjects of the informants were 2 employees working at the SSP factory of PT. X. Teknik data collection used in this study, namely: Observation and Interview. The results obtained are known to work environment conditions at the SSP factory of PT. X has psychosocial factors. So that it affects the emotions of employees, among others, the tone of voice becomes high and loud such as shouting or angry with others, easily irritated or feel feelings of displeasure and difficulty sleeping soundly. This is due to noisy working conditions, hot and dusty temperatures that can cause psychosocial factors for employees.

Keywords: factor psychosocial working area, employee

PENDAHULUAN

Semua orang akan bekerja lebih baik apabila berada di lingkungan yang sesuai dengan pekerjaannya dan juga peralatannya (Mills, 1991). Setiap individu dalam suatu organisasi pasti akan berinteraksi dengan segala sesuatu yang bersifat fisik disekitarnya seperti bangunan, peralatan, dan barang-barang lainnya untuk dimanfaatkan atau didayagunakan (Sule, 2005).

Karyawan sebagai salah satu unsur yang langsung berhadapan dengan segala macam sebab dan akibat dari usaha pembangunan, khususnya dibidang industri. Objek yang selayaknya dilindungi sedini mungkin dari segala akibat yang tidak diinginkan yang timbul dari lingkungan kerja. Bagaimanapun majunya teknologi industri unsur manusia selalu dan akan tetap merupakan unsur utama perindustrian (Sahab, 1997).

Kondisi kerja yang telah berubah, dampak pada faktor risiko psikososial telah meningkat maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Psikologis tuntutan pekerjaan adalah salah satu risiko psikososial utama dalam pekerjaan dan mengacu pada aspek pekerjaan yang akan membutuhkan usaha mental atau emosional. Meskipun tidak selalu negatif, tuntutan pekerjaan psikologis dapat memicu reaksi ketegangan dan stres ketika mereka membutuhkan terlalu banyak usaha. Jika berkelanjutan, psikologis tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan sakit (Niedhammer, Chastang, Sultan-Taieb, Vermeylen, & Parent-Thirion, 2012). Kondisi kerja yang bising dapat mengakibatkan

gangguan konsentrasi pada pekerja sehingga pekerja akan cenderung berbuat kesalahan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja (Notoatmodjo, 2003). Lingkungan kerja yang bising menurut Burrows (dalam Munandar, 1995) dapat menghambat dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan karyawan. Bising dalam lingkungan membuat seseorang mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat orang menjadi tuna rungu.

Bekerja di ruangan bersuhu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan, kram, atau gatal karena suhu panas. Selain itu menyebabkan ketidak nyamanan dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan yang serius jika tidak dilakukan langkah-langkah perlindungan. Suhu panas dapat menumbulkan efek berkeringat, mengantuk, malas, dan perasaan subjektif dari ketidaknyamanan (Pulat, 1992).

Ratusan juta tenaga kerja diseluruh dunia saat bekerja pada kondisi yang tidak nyaman dan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan. Menurut ILO (2018) setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh penyakit atau yang disebabkan oleh pekerja. Sekitar 300.000 kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan dan sisanya adalah kematian karena penyakit akibat kerja dimana diperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan pekerjaan baru setiap tahun.

Penyakit Akibat Kerja yang selanjutnya disingkat PAK (*Occupational Disease*) yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang dalam (Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993) disebut penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Sebanyak 48% PAK

merupakan musculoskeletal disorder (MSDs), 10% dermatosis, 9% penurunan pendengaran, 10% sakit jiwa, dan sisanya 3% keracunan pestisida. Penyebab PAK antara lain adalah debu, kebisingan, bahan kimia beracun, getaran, radiasi, virus, temperatur ekstrim, dan tekanan yang ekstrim. Penyebab PAK ada yang bersifat fisik, kimiawi, biologik, fisiologik, dan psikososial. Penyebab PAK fisik adalah radiasi, suhu ekstrem, tekanan udara, vibrasi, dan penerangan. Penyebab yang bersifat kimiawi adalah semua bahan kimia dalam bentuk debu, uap, gas, larutan, dan kabut. Penyebab yang bersifat biologik diantaranya adalah bakteri, virus, dan jamur. Penyebab yang bersifat fisiologik adalah desain tempat kerja dan beban kerja. Penyebab yang bersifat psikososial adalah stress psikis, monotoninya kerja, dan tuntutan pekerjaan (*World Health Organization* dalam Yadi, 2015).

Lingkungan adalah keseluruhan atau aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan pada bawaan dan mempunyai tujuan untuk mendapatkan kepuasan (As'ad, 1998). Lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2011) adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja pabrik yang penuh dengan resiko dan rawan dengan penyakit seperti sesak napas karena menghirup bahan-bahan kimia, penyakit kulit dan paru-paru

yang ditimbulkan dari debu-debu yang berterbangan di area pabrik, suara bising dari aktivitas mesin yang sedang beroperasi dan juga dapat merusak pendengaran, serta udara yang panas dari pengolahan bahan-bahan material pabrik. Lingkungan kerja yang berdebu dapat menyebabkan terganggunya saluran pernapasan pada saat bekerja. Terganggunya saluran pernapasan ini akan menyebabkan ketegangan pada otot-otot dada dan akan menimbulkan keadaan yang menyakitkan (Budiono, 2016).

Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan atau tenaga kerja (Notoatmodjo, 2003). Dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang akan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan juga menggunakan teknologi untuk membantunya bekerja agar lebih efektif, efisien dan produktif (Ndraha, 2005).

Lingkungan kerja meliputi keselamatan lingkungan, ergonomis, hubungan yang baik dengan manajemen sehingga tercipta pemberdayaan karyawan, komunikasi yang baik serta tempat kerja yang baik (Santoso, 2004). Lingkungan kerja merupakan kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Sudrajat & Aipassa, 1998).

Lingkungan kerja yang nyaman dan manusiawi merupakan faktor pendorong semangat dan efisiensi kerja karyawan. Bila lingkungan kerja buruk akan menimbulkan penyakit akibat kerja. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang

optimal. Di samping dampaknya terhadap prestasi kerja, kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja (Munandar, 1995).

Menurut Saydam (2000) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Lewa, 2005).

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi yang akan juga berpengaruh terhadap barang atau jasa yang dilaksanakannya. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Moekijat, 2002).

Faktor psikososial sering dinyatakan dengan bagaimana pandangan pekerja maupun manajer terhadap organisasi kerja yang dilaksanakan di tempat kerjanya. Organisasi kerja dilaksanakan di tempat kerja adalah untuk melaksanakan proses produksi, yang harus diikuti oleh para pekerja, pengawas, mandor maupun para manajer. Hasil penelitian

Sutjana (2015) menunjukkan aspek ergonomi juga merupakan faktor-faktor yang merupakan atau bisa menimbulkan risiko psikososial. Hal bisa dipahami karena disiplin psikologi juga merupakan disiplin yang berkontribusi dalam pendekatan ergonomi yang merupakan pendekatan multi/interdisiplin. Jadi masalah-masalah yang bisa menimbulkan risiko psikososial yang ada kaitannya dengan task, organisasi dan lingkungan kerja merupakan aspek ergonomi.

Hasil penelitian Malik (2016) menunjukkan bahwa gambaran kategori baik dari faktor psikososial di PT. Sandratex sebesar 46%. Faktor perilaku ofensif mempunyai besar persentase kategori baik paling tinggi (76,4%). Sedangkan kondisi terburuk berada pada faktor tuntutan di tempat kerja (39,1%). Untuk meminimalisir dampak buruk dari faktor psikososial di tempat kerja, sebaiknya perusahaan mengupayakan sistem reward baik berupa materi maupun apresiasi terhadap hasil kerja untuk meningkatkan motivasi bagi pekerja serta menciptakan komunikasi secara lebih aktif antara manajemen dengan pekerja.

Hasil penelitian Purnama, Satrianegara, dan Mallapiang (2017) menunjukkan bahwa mayoritas petugas kesehatan puskesmas kassi-kassi kota Makassar mengalami stres berat sebanyak 50.9%, beban berat sebanyak 65.5%, dan lelah ringan sebanyak 67.3% dengan kualitas kinerja baik secara optimal. Hal tersebut menggambarkan bahwa petugas kesehatan mengalami faktor psikososial yang berdampak terhadap kinerja dalam bentuk positif, dan untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu diciptakan lingkungan psikososial agar individu merasa nyaman berada dalam

kelompok dan organisasinya, menunjukkan, produktifitas tinggi serta peningkatan mutu pekerjaan. Dampak negatif dari psikososial merupakan salah satu jenis bahaya yang berpotensi mengakibatkan gangguan kesehatan di tempat kerja (Jeyaratnam & Koh, 2009).

Hasil penelitian Malard, Chastang, dan Niedhammer (2015) menunjukkan stres kerja meningkat antara tahun 2006 dan 2010 serta paparan pekerjaan faktor psikososial seperti beban kerja yang tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dukungan sebaya rendah, hubungan yang buruk, ketidakjelasan peran dan konflik, dan kurangnya konsultasi dan informasi tentang perubahan.

Menurut Kementerian Kesehatan (dalam Malik, 2016), faktor psikososial dapat mengakibatkan perubahan dalam kehidupan individu, baik bersifat psikologis maupun sosial yang mempunyai pengaruh cukup besar sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis pada diri individu tersebut. Faktor psikososial sering tidak disadari kehadirannya oleh para pekerja. Kajian mengenai faktor psikososial di tempat kerja juga masih belum banyak dilakukan.

Menurut Sidabutar, Dharmawan, dan Poerwandari (2003) definisi psikososial adalah hubungan yang dinamis antara kondisi psikologis dan sosial individu. Perilaku individu memiliki kaitan erat dengan keadaan psikologisnya maupun keadaan sekitarnya atau kondisi sosial. Bahaya psikososial di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai aspek-aspek

dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi dapat menyebabkan gangguan pada psikologi dan fisik-fisiologis kerja (Cox & Griffiths, 2000).

Masalah psikososial merupakan masalah psikis atau kejiwaan yang timbul sebagai akibat terjadinya perubahan sosial. Oleh karena itu, masalah atau bahaya psikososial dapat terjadi sebagai akibat atau dampak negatif dari adanya proses interaksi sosial seseorang yang buruk. Resiko kerja dan gangguan kesehatan tersebut dapat merugikan para pekerja, yang dapat mengakibatkan pekerja meninggal, keracunan, cacat dan mengidap penyakit kronis sehingga tidak mampu lagi untuk bekerja. Untuk meminimalisasi terjadinya penyakit akibat kerja, maka perlu dilakukan identifikasi bahaya, dimana penyakit akibat kerja bisa disebabkan oleh perilaku pekerja dan kondisi tempat kerja yang kurang baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kelompok, maka sampel penelitian ini adalah kelompok, yaitu karyawan pabrik PT. X yang aktif bekerja, dan terdiri dari dua orang yang bertindak sebagai informan dalam penelitian ini. Metode studi kasus dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yakni agar dapat memperoleh pemahaman menyeluruh dan utuh tentang fenomena yang diteliti (Poerwandari 1998).

Sedangkan menurut Yin (dalam Salim, 2006) secara teknis studi kasus merupakan sebuah pemeriksaan empiris yang menyelidiki suatu kehidupan nyata dan menggunakan berbagai sumber bukti. Menurut Moleong (2004), studi kasus adalah studi yang berusaha memahami isu-isu yang rumit atau objek dan dapat memperluas pengalaman atau menambah kekuatan terhadap apa yang dikenal melalui hasil penelitian yang lalu.

Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan luwes, metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan metode observasi dan wawancara untuk mendapat faktor psikososial lingkungan kerja. Partisipan dalam penelitian ini telah bersedia secara sukarela untuk diwawancarai dengan data pendukung lainnya. Data pendukung lainnya dalam penelitian ini menggunakan observasi. Data-data penelitian juga dijaga kerahasiaan oleh peneliti sehingga etika penelitian di dalam riset ini telah ditegakkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

P.T. X merupakan suatu industri yang memproduksi baja dan memiliki beberapa pabrik diantaranya adalah pabrik besi spon, pabrik billet baja, pabrik slab baja, pabrik baja lembaran panas, pabrik baja lembaran dingin, dan pabrik batang kawat. Salah satu dari pabrik slab baja adalah SSP. Pabrik ini merupakan sebuah pabrik yang bekerja pada awal proses dari keseluruhan proses produksi baja yang terdapat dalam P.T. X. Pabrik SSP merupakan bagian pengoperasian dari

peleburan untuk menghasilkan billet baja dan slab baja. Kondisi pabrik ini sangat rawan dengan bahaya. Lingkungan di sekitar pabrik SSP sangat panas, bising, berbau zat-zat kimia, dan debu. Dengan kondisi lingkungan yang penuh resiko bahaya, karyawan dan tamu wajib menggunakan alat pelindung diri. Potensi bahaya yang ada di pabrik ini antara lain seperti terkena semburan baja cair panas, suara mesin peleburan yang sangat bising, bau bahan-bahan kimia untuk komposisi baja, debu yang berterbangan dari mesin pengolahan baja, dan tertimpa kantong bahan mentah dari mesin pengangkut yang berada di langit-langit pabrik.

Berdasarkan aspek lingkungan kerja dapat dikatakan bahwa faktor fisik dan faktor kimia di lingkungan kerja dapat menimbulkan faktor psikososial bagi karyawan. Faktor fisik tersebut antara lain *noise* (suara bising), *temperature* (suhu), *clean lines* (kebersihan tempat kerja), faktor kimia *dust* (debu) dan gas. Beberapa permasalahan dalam lingkungan kerja fisik mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga memunculkan simptom-simptom gangguan kesehatan mulai dari yang ringan hingga berat (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2002). Sementara itu, permasalahan-permasalahan psikis yang dapat muncul karena kondisi ini antara lain adalah tekanan dan stres kerja, kondisi emosional karyawan yang menjadi mudah terprovokasi dan menciptakan konflik terbuka di lingkungan kerja (Piko, 2003). Lingkungan tempat kerja mempunyai andil yang sangat besar dalam mencapai tujuan terciptanya masyarakat

tenaga kerja yang sehat, selamat dan produktif (Heryuni dalam Budiono, Jusuf, & Pusparini, 2016).

Faktor psikososial lingkungan kerja pabrik dari faktor fisik yaitu nada suara menjadi tinggi atau keras seperti orang berteriak, suhu panas menimbulkan pekerja merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya (berkeringat, badan menjadi panas). Tubuh saat bekerja lebih baik memiliki suhu inti yang mungkin dirasakan hangat ini adalah suhu internal (bukan suhu udara), suhu ini diperlukan organ vital untuk berfungsi secara normal. Proses metabolisme tubuh menghasilkan jumlah yang tepat dari panas yang dibutuhkan ketika mencerna makanan dan ketika melakukan aktivitas fisik (Kuswana, 2016). Kebersihan tempat kerja tampak pada kondisi tempat kerja secara umum berdebu, terkadang pekerja terganggu kesehatannya walau tidak terlalu akut. Sedangkan faktor psikososial lingkungan kerja pabrik dari faktor kimia yaitu *dust* (debu) seperti lingkungan tempat kerja yang

berdebu terkadang membuat pekerja batuk, hidung gatal, dan sesak nafas, tetapi tidak mengganggu aktivitas kerja, debu ini dihasilkan dari mesin yang sedang beroperasi dalam penghancuran bahan material. Sementara itu untuk gas yang ditimbulkan dari campuran bahan kimia untuk meleburkan material, membuat para pekerja batuk-batuk dan mengganggu pernafasan. Tetapi tidak berkelanjutan, dan tidak mengganggu aktivitas kerja.

Untuk mengetahui perspektif psikologis yang terdapat dalam diri subjek terlihat dari data lain yang didapat penulis dari salah seorang karyawan lain dimana keluarga salah satu subjek merasakan ada perubahan yang terjadi pada diri subjek, keluarga subjek berkata bahwa nada suara subjek menjadi tinggi seperti orang marah-marah bila ada dirumah. Padahal subjek merasa bicara biasa saja bila ada dirumah dan tidak merasa sedang marah. Hal ini dapat terlihat pertentangan dari sisi psikologis karyawan yang tidak mengakui adanya perubahan dalam dirinya dengan perubahan yang dirasakan oleh keluarganya.

Tabel 1. Observasi Psikososial Lingkungan Pabrik SSP

| Aspek Lingkungan | Faktor Psikososial Yang Muncul | | Keterangan |
|----------------------------------|--------------------------------|-----------|---|
| | Ada | Tidak Ada | |
| Faktor Fisik | | | |
| a) <i>Lighting</i> (pencahayaan) | √ | | Pencahayaan cukup memadai untuk semua ruang kerja kontrol mesin dan tidak ada keluhan mata menjadi sakit dari para pekerja. |
| b) <i>Noise</i> (suara bising) | √ | | Para pekerja tidak merasa terganggu dengan suara bising yang ditimbulkan dari mesin yang sedang beroperasi karena |

| | | | |
|--------------------------|--|---|--|
| | | | sudah terbiasa. Hanya saja nada berbicara mereka menjadi keras seperti orang berteriak karena efek lingkungan kerja yang bising. |
| c) | <i>Vibration</i> (getaran) | √ | Getaran yang ditimbulkan dari mesin yang beroperasi tidak mengganggu pekerjaan mereka. Para pekerja sudah terbiasa dengan kondisi tempat kerja tersebut. |
| d) | <i>Temperature</i> (Suhu) | √ | Suhu panas yang ditimbulkan dari mesin pengolahan baja cair cukup membuat para pekerja merasa kurang nyaman karena berkeringat dan badan menjadi panas. Tetapi kondisi lingkungan tersebut tidak terlalu dipermasalahkan para pekerja karena sudah menurut mereka sudah biasa. |
| e) | <i>Clean Liness</i> Kebersihan di tempat kerja | √ | Kondisi tempat kerja secara umum berdebu. Para pekerja terkadang terganggu kesehatannya walau tidak terlalu akut akan tetapi mereka tetap focus melaksanakan tugasnya. |
| Faktor Kimia | | | |
| a) | <i>Dust</i> (debu) | √ | Lingkungan tempat kerja yang berdebu terkadang menimbulkan efek batuk, hidung gatal, dan sesak nafas bagi pekerja, tetapi tidak mengganggu aktivitas pekerjaan mereka. |
| b) | <i>Gas</i> | √ | Gas yang ditimbulkan dari campuran bahan kimia membuat para pekerja batuk-batuk, mata menjadi merah dan berair, serta mengganggu pernafasan. Tetapi tidak berkelanjutan, dan tidak mengganggu aktivitas kerja mereka. |
| Faktor Fisiologis | | | |
| a) | <i>Machine Guards</i> (Penjaga Mesin) Pembagian sistem shif | √ | Sistem shift dibagi menjadi tiga untuk pergantian para pekerja dan para pekerja tidak mengeluh kurang istirahat. |
| b) | <i>Working Time and Rest</i> | √ | Aturan jam kerja shift sudah ada, para pekerja tidak merasa kelelahan fisik yang berat. |
| | • Pengaturan jam kerja | √ | |
| | • Waktu untuk istirahat makan | √ | Tidak ada waktu khusus untuk istirahat jam makan. Namun para pekerja tidak mengeluh dengan keadaan ini karena pada saat waktu kerja luang mereka dapat beristirahat. |
| Faktor Psikologi | | | |
| a) | <i>Communication</i> Melakukan komunikasi de-ngan atasan, bawahan dan teman sekerja | √ | Mempunyai peluang untuk berkomunikasi satu sama lain saat mereka sedang bekerja. Para pekerja merasa pekerjaan mereka merupakan tanggung jawab bersama. Sehingga para pekerja merasa pekerjaannya tidak menjadi beban yang berat. |
| b) | <i>Intensity and Stress</i> Tersedianya bacaan atau majalah | √ | Walau tidak terdapat bacaan para pekerja tidak merasa stress saat bekerja. |

Faktor Ergonomi**a) Microclimate**

Tersedianya ventilasi, kipas angin elektrik, atau alat pendingin

√

Sudah cukup baik dan cukup memadai untuk semua ruang kerja kontrol mesin dan para pekerja merasa nyaman saat mereka bekerja.

b) Lifting and Postures

Penggunaan jigs, pe-ngungkit, kerekan atau alat mekanik lain untuk menghindari pekerjaan berat atau sikap badan yang tidak wajar

√

Peralatan sudah sesuai dan cukup memadai untuk aktivitas pabrik. Para pekerja merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya serta tidak mengeluh karena sakit pinggang dan sakit punggung saat mereka bekerja.

c) Chairs

Untuk meningkatkan kenyamanan bagi para pekerja diruang kontrol mesin

√

Sudah disediakan bangku atau kursi yang dapat disetel sesuai keinginan para pekerja. Sehingga para pekerja merasa nyaman saat menjalankan tugas mereka.

d) Hand Tools (perkakas tangan)

√

Peralatan sudah sesuai untuk aktivitas pabrik. Sehingga para pekerja merasa nyaman menggunakannya.

Permasalahan-permasalahan terkait kondisi fisik kerja ini harus diperbaiki oleh perusahaan karena banyaknya konsekuensi negatif yang muncul. Beberapa di antaranya adalah penurunan kualitas kerja karyawan karena penurunan kualitas kesehatan (Mignano, Faghri, Huedo-Medina, & Chemiack, 2016; Taylor, 2011; Tustin, 2010), hingga komplain dan tuntutan dari pihak karyawan terhadap perusahaan (Bernhard- Oettel, Sverke, & de Witte, 2005; Tustin, 2010).

SIMPULAN DAN SARAN

Kondisi lingkungan kerja pabrik SSP, memiliki faktor psikososial lingkungan kerja. Pada bagian atau unit pabrik ini berhadapan langsung dengan kondisi lingkungan pabrik yang panas, suara bising dari mesin yang sedang produksi, menghirup zat kimia berbahaya dan debu yang ada dimana-mana.

Faktor psikososial lingkungan kerja yang ditimbulkan dapat mempengaruhi emosi seseorang antara lain nada suara menjadi tinggi atau keras seperti orang berteriak atau marah-marah saat berbicara dengan orang lain, mudah merasa jengkel atau merasakan perasaan tidak senang dan sulit tidur lelap atau gangguan tidur hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang bising. Sedangkan suhu panas dan debu dapat menimbulkan efek cepat merasa lelah atau letih.

Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait hasil studi ini. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja fisik yang bising, panas, berdebu dan dapat menghirup zat kimia. Serta berpotensi mengalami gangguan kesehatan saat melaksanakan pekerjaan. Pertama, karyawan dapat memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam hal asupan nilai gizi untuk kesehatan badan, kebersihan

makanan dan sarana tempat makan. Kedua, karyawan dapat memanfaatkan fasilitas perawatan kesehatan dari dokter atau perawat yang telah disediakan oleh perusahaan untuk pengecekan kesehatan tubuh secara kontinu. Ketiga, karyawan sebaiknya mengenakan alat pelindung diri disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja. Keempat, karyawan dapat memanfaatkan waktu istirahat yang diberikan perusahaan dengan kegiatan yang menyehatkan baik untuk kesehatan kondisi psikologis dan kesehatan tubuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2002). "Work environment and health in different types of temporary jobs." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & de Witte, H. (2005). "Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?" *Work & Stress*, 19(4), 301–318.
- Budiono, S. M. A, Jusuf, S. M. R., & Puspardini, A. (2016). *Bunga rampai hiperkes dan KK, higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan kerja, keselamatan kerja*. Edisi revisi cetakan keenam. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cox, T., & Griffith, A. G. (2000). *Research on work related stress*. European Agency for Safety and Health at Work: Belgium.
- ILO. (2018). *Meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja pemuda*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Jeyaratnam, J., & David, K. (2009). *Buku ajar praktik kedokteran kerja*. EGC: Jakarta.
- Kuswana, S. W. (2016). *Ergonomi dan K3*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lewa, S. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Malik, R.A. (2016). *Gambaran faktor psikososial di tempat kerja pada pekerja tekstil PT. Sandratex Ciputat Tahun 2016*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.
- Malard, L., Chastang, J. F., & Niedhammer, I. (2015). "Changes in psychosocial work factors in the French working population between 2006 and 2010." *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 235-246. doi: 10.1007/s00420-014-0953-6.
- Mignano, C., Faghri, P. D., Huedo-Medina, T., & Cherniack, M. C. (2016). Psychological health, behavior, and bodyweight (PBBW) model: An evaluation of predictors of health behaviors and body mass index (BMI).

- Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(1), 37–56.
- Mills, G. (1991). *Manajemen perkantoran modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Moekijat. (2002). *Manajemen kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (1995). *Psikologi industri I*. Jakarta: Karunika.
- Ndraha, T. (2005). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Niedhammer I., Chastang, J. F., Sultan-Taieb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). “Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe.” *European Journal of Public Health*, 23(4), 622–629.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Ilmu kesehatan masyarakat: Prinsip-prinsip dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Piko, B. F. (2003). Psychosocial work environment and psychosomatic health of nurses in Hungary. *Work & Stress*, 17(1), 93–100.
- Poerwandari, E. K. (1998). *Pendekatan kualitatif dalam penelitian psikologi*. Jakarta: LPSP 3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Pulat, M. B. (1992). *Fundamentals of industrial ergonomics*. Prentice Hall: New Jersey.
- Purnama, A. D, Satrianegara, F. M & Mallapiang, F. (2017). “Gambaran faktor psikososial terhadap kinerja pada petugas kesehatan di puskesmas kasi-kasi kota Makasar.” *Journal Higine*, 3(2), 106-113.
- Sahab, S. (1997). *Teknik manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia.
- Salim, A. (2006). *Teori dan paradigma penelitian sosial: Penelitian kualitatif*. Edisi kedua. Jakarta: Tiara Wacana.
- Santoso, G. (2004). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidabutar, D. I., & Poerwandari, E. K. (2003). *Pemulihan psikososial berbasis komunitas: pengalaman kerja di Indonesia*. Jakarta: Pulih dan Kontras.
- Sudrajat, K. W., & Aipassa, I. M. (1998). *Manajemen lingkungan kerja*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan..
- Sutjana, I. D. P. (2015). “Aspek ergonomi dari risiko psikososial ditempat kerja.” *Jurnal ergonomi Indonesia*, 1(1), 1-9.
- Sule, E.T. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Prenada Media.

- Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Taylor, W. C. (2011). "Booster breaks: An easy-to-implement workplace policy designed to improve employee health, increase productivity, and lower health care costs." *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(1), 70–84.
- Tustin, N. (2010). "The cost of shift work on employee health and performance: Can organizations afford to ignore the consequences?" *India Review*, 9(4), 425–449.
- Yadi, H. Y. (2015). "Konsep rancangan alat ukur risiko ergonomi." *Journal Industrial Services*, 1(1), 1-4.