

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja pegawai selama menjalankan tugasnya merupakan salah satu komponen terpenting yang perlu diberi perhatian khusus oleh suatu instansi karena suatu instansi atau perusahaan harus memperhatikan kelangsungan hidupnya, salah satu faktor yang berperan penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah pegawai. Pegawai perlu diberi perhatian selama menjalankan tugasnya, sebab jika tidak akan menyebabkan kesulitan bagi pegawai serta dapat menambah beban dalam menjalankan tugasnya, hal ini akan membuat tingkat kepuasan pegawai menurun. Kepuasan kerja pegawai adalah satu dari sekian banyak faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi (Schroeder, 2001). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah tersedianya kondisi ruang atau stasiun kerja yang baik.

Ruangan di dalam sebuah gedung perpustakaan seharusnya dirancang nyaman dan seaman mungkin, karena kondisi gedung yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi kondisi psikologis seseorang yang berada di dalam gedung perpustakaan tersebut (Metcalf, 1965). Ketika pegawai merasa nyaman dan aman maka produktivas pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan maksimal, hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Bangunan perpustakaan yang dirancang sangat baik akan membuat pengguna yang berkunjung ke perpustakaan maupun pegawai yang bekerja di perpustakaan merasa nyaman, aman serta lebih produktif ketika pegawai merasa nyaman maka mereka secara otomatis akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kondisi perpustakaan terlihat baik dan tata ruang rapi dan sesuai akan memberikan kesan nyaman kepada pegawai sehingga pegawai akan betah walau berlama-lama didalam ruang kerja. Konstruksi dan kawasan gedung yang baik dapat menjadikan individu yang menempati akan merasakan aman, nyaman, serta lebih produktif ketika melaksanakan pekerjaannya, begitupun sebaliknya jika rancangannya tidak tepat dapat menjadikan perasaan individu tidak berdaya serta akan membuatnya stress (Yanuarista, 2013). Perpustakaan selain harus menyuplai bacaan yang diperlukan

oleh pemustaka, diharapkan dapat mengutamakan kenyamanan serta keamanan para pegawainya.

Di era informasi dan globalisasi saat ini perpustakaan dituntut untuk tidak hanya bergerak proaktif dalam hal menyediakan informasi yang lengkap bagi pengguna saja tetapi juga diharapkan mampu untuk menyediakan gedung serta ruangan yang nyaman dan aman bagi pengguna serta para pegawai yang bekerja di dalamnya. Kantor modern dilengkapi dengan teknologi computer dan akibatnya banyak pegawai yang menggunakan stasiun kerja di depan computer dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung di dalam sebuah perpustakaan perlu di sadari bahwa seorang pegawai perpustakaan adalah ujung tombak yang berhubungan langsung dengan para pengguna serta juga terlibat kontak langsung dengan pengguna. Selain itu pegawai perpustakaan juga berperan penting dalam menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan pengguna. Pegawai perpustakaan memiliki tanggung jawab yang besar untuk dapat menghasilkan kinerja yang unggulan agar dapat mewujudkan tujuan perpustakaan serta dapat memenuhi kebutuhan pengguna yang semakin hari semakin meningkat dan kompleks. Pekerjaan pegawai perpustakaan yang cenderung menetap, sebuah situasi dimana mereka harus duduk berjam-jam pada posisi yang sama di depan komputer dalam jangka waktu lama serta harus menjalankan tugas secara berulang-ulang hal ini dapat menimbulkan berbagai macam gangguan kesehatan. Berbagai macam gangguan kesehatan yang muncul akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai perpustakaan. Kepuasan pekerja ketika menjalankan pekerjaannya dalam hal apapun memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kaitannya untuk meningkatkan efisiensi serta efektifitas kerja dimana perlengkapan serta teknologi adalah salah satu penunjang dalam meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja di sebuah instansi. Kepuasan kerja pegawai adalah hal terpenting yang wajib dimiliki oleh seorang pegawai, jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mereka bisa berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik serta sesuai tujuan instansi.

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari para pegawai terhadap pekerjaan yang di lakoninya sebagai hasil interaksi antar pegawai , pekerjaan, serta

lingkungan kerja (Kartika, 2010). Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai variabel diantaranya beban kerja yang di tanggung setiap pegawai serta kepuasan kerja yang mewarnai dalam lingkungan suatu organisasi. Para ahli mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi perilaku pasar tenaga kerja, menurut Flanagan (2002), telah dianggap sebagai salah satu bukti paling penting dari kondisi kerja yang memburuk dari suatu organisasi karena dapat menyebabkan berhentinya suatu pekerjaan, (Gazioglu dan Tansel , 2002). Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah adanya suatu proses kerja yang telah diselesaikan secara alami artinya pekerjaan diselesaikan dengan senang hati tanpa menimbulkan beban tambahan kecuali beban utama. Faktor-faktor Resiko kerja yang dihadapi seorang pegawai perpustakaan bisa di katakan cukup sedikit jika dibandingkan dengan profesi lain, namun dengan demikian pihak instansi terkait tidak boleh meremehkannya begitu saja. Penggunaan komputer serta peralatan elektronik lainnya dalam jangka panjang dan secara intensif telah menyebabkan para pegawai perpustakaan mengalami nyeri pada kepala serta leher, pegawai perpustakaan masih harus terlibat dengan penanganan koleksi pada perpustakaan seperti buku, kaset, kamus, peta dan sebagainya yang ekstensif serta berulang, dimana para pegawai perpustakaan harus mengerahkan tenaga secara berlebih selama menjalankan berbagai tugasnya (Thibodeau dan Melamut, 1995). Semakin banyak gerakan tubuh yang melawan kaidah faal ketika sedang melaksanakan kegiatan, akan semakin banyak energi yang dikeluarkan, ini berarti akan semakin banyak pula otot-otot yang akan bekerja (Grandjean dan Kroemer, 2000). Kondisi yang seperti akan menyebabkan produktivitas pegawai akan menurun hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan olehh(Ruvendi, 2005) menyatakan adanya dampak nan sangat signifikan antara imbalan dengan kepuasan kerja pegawai, namun keadaan kini belum cukup dalam meningkatkan kepuasan pegawai secara optimal, karena dalam kupasan kali ini didapatkan beberapa aspek diantaranya lingkungan para pegawai yang tidak nyaman dan mengindahkan kaidah ergonomi.

Ruang kerja yang mempunyai desain interior yang bagus serta menarik akan menambah kenyamanan pegawai, ruang kerja yang dilengkapi oleh beberapa

hal diantaranya ruang, warna, pencahayaan yang bagus, sistem sirkulasi udara. Aspek tersebut perlu dibutuhkan beberapa pengembangan dengan cara memanipulasi aspek-aspek tersebut menjadi pola spasial, visual dan sensori agar dapat menjadikan ruangan lebih indah serta membuatnya nyaman untuk dihuni (Ching, 1996). Perabot yang ada didalam perpustakaan juga diharapkan didukung dengan nilai ergonomi. Tata letak meja pegawai, cara menempatkan computer, jenis kursi, dimana ruang kerja pegawai berada, itu semua merupakan beberapa hal yang berpengaruh pada kondisi ergonomis.

Pemilihan perabot perpustakaan dengan menerapkan prinsip-prinsip ergonomis dapat membuat pengguna dan pegawai akan merasa nyaman walaupun telah berada di ruang kerja selama berjam-jam, begitu juga sebaliknya dengan adanya ruang kerja dan perabot perpustakaan yang tidak didukung dengan nilai ergonomi maka akan menimbulkan berbagai macam keluhan, pengguna akan merasa tidak nyaman, cepat lelah saat menggunakan perabot seperti kursi kerja dikarenakan tidak sesuai dengan antropometri pengguna dan akan muncul berbagai macam keluhan sakit pada tubuh yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Bryant, 1993) telah memperkirakan delapan dari setiap 100 karyawan *Library of Congress* telah menderita cedera yang diakibatkan dari pekerjaannya yang disebabkan oleh stress fisik yang terjadi secara berulang, desain tempat kerja yang ketinggalan zaman, serta kurangnya program pelatihan untuk para karyawan. Perpustakaan menghabiskan banyak anggaran serta rancangan perangkat keras serta perangkat lunak, dari layanan informasi elektronik, tetapi perpustakaan sering mengabaikan faktor manusia serta ergonomi (Thibodeau dan Melamut, 1995).

Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja di sebagian tempat besar perusahaan tidak aman dan tidak sehat untuk pegawainya, kebanyakan perusahaan menyediakan stasiun kerja yang buruk, furniture yang tidak sesuai, ventilasi udara yang kurang, pencahayaan yang kurang atau bahkan berlebihan. *Workstation ergonomics* merupakan area kerja yang berorientasi pada pekerjaan yang berkaitan langsung dengan interaksi manusia terhadap perlengkapan secara fisik, stasiun kerja dipakai untuk menentukan bagaimana lingkungan atau area kerja bisa dirancang dan disesuaikan dengan pekerja hal ini

berguna untuk mencegah berbagai masalah kesehatan yang akan timbul serta untuk meningkatkan efisiensi, dengan kata lain untuk membuat pekerjaan sesuai dengan pekerja bukan malah sebaliknya memaksa pekerja menyesuaikan dengan pekerjaannya. Desain fasilitas kerja sebaiknya harus berorientasi pada pengguna dikarenakan manusia sebagai pemakai dari perlengkapan itu. Ketinggian meja kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi menjadikan postur kerja yang tidak baik. Perancangan stasiun kerja berdasarkan antropometri pengguna bisa membantu pengguna mendapatkan postur kerja senyaman mungkin. Penerapan *workstation* dan postur kerja ergonomi serta penataan tata ruang pada perpustakaan sangat perlu dilakukan karena terlihat dari beberapa masalah yang sudah disebutkan diatas. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Institute Sains dan Teknologi (AKPRIND) pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa stasiun kerja berpengaruh secara relevan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana didapatkan nilai signifikansi sebesar ≤ 0.05 , dan dinyatakan kenaikan satu unit satuan dari stasiun kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.326.

Postur kerja adalah pengaturan sikap tubuh ketika sedang melaksanakan pekerjaannya. Seseorang ketika sedang menjalankan pekerjaannya baiknya postur dilakukan secara alamiah sehingga dapat meminimalisir timbulnya cedera *musculoskeletal*. Pergerakan organ tubuh ketika sedang menjalankan pekerjaan menentukan postur kerja yang bagus (Tarwaka, 2015). Pegawai yang mudah mengalami kelelahan ketika sedang melaksanakan tugasnya, akan mempengaruhi hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai hal tersebut akan membuat penurunan hasil pekerjaan dan tidak sesuai dengan yang pencapaian yang diinginkan (Susihono, 2012). Berdasarkan riset yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Kusumawati (2011) mendapatkan hasil bahwa pengguna mengalami beberapa keluhan yang dialami diantaranya pada leher sebanyak 27,5%, pada punggung sebanyak 17,5%, pinggang 15%, kaki 7,5%, bahu 20% serta paha sebesar 12,5%.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yulianti (2013) di suatu Perpustakaan Universitas Negeri di kota Yogyakarta, menyebutkan bahwa sebanyak 63,04% responden menyebutkan bahwa mereka mempunyai tingkat kenyamanan yang tinggi, sebanyak 26.09% responden telah menyatakan berada

pada tingkat kenyamanan yang cukup rendah. Hasil penelitian menyebutkan sebanyak lebih dari 50% responden menyatakan bahwa telah nyaman dengan kondisi yang tersedia, namun dari hasil kuesioner mengindikasikan diperlukannya perbaikan pada ruangan yang ada guna menambah kenyamanan serta kepuasan pengguna.

Hasil studi sebelumnya yang telah diselenggarakan oleh Rahmi (2014) yang dilakukan di salah satu perpustakaan perguruan tinggi di Makasar menunjukkan bahwa pengukuran meja sebanyak 66% responden menyatakan telah memenuhi antropometri pengguna yaitu pada bagian lebar meja dan ketinggian partisipasi, sedangkan 33% responden menyatakan ketidaksesuaian terhadap antropometri pengguna, sedangkan sebanyak 50% responden menyatakan elemen-elemen kursi yaitu pada tinggi, lebar dudukan dan lebar sandaran punggung menunjukkan angka kesesuaian sebesar 50% dan 50% responden menyatakan elemen-elemen yang terdapat pada kursi berupa panjang dudukan, ketinggian dan sandaran lengan serta sandaran punggung menyatakan masih belum sesuai dengan antropometri pengguna, kemudian untuk hasil pada rak buku menunjukkan angka yang sangat kecil yaitu hanya sebesar 33% responden yang menyatakan memenuhi antropometri pengguna, sedangkan 66% responden menunjukkan ketidaksesuaian antropometri pengguna yaitu pada jarak antara rak satu dengan rak lainnya serta dengan ketinggian rak.

Studi terdahulu yang telah diselenggarakan oleh Anjum dkk dalam Sukoco (2006) yang telah mengikutsertakan sebanyak 3.000 pegawai di salah satu perusahaan di Inggris dan Skotlandia, mendapatkan hasil bahwa karyawan yang merasa kurang senang dengan pengaturan peralalatan di kantornya tergolong banyak, dengan rincian : untuk perabot bangku karyawan yang menyatakan tidak puas dengan bangku yang tersedia sebesar 16%, sedangkan sebesar 56% responden menyatakan sangat puas dengan perabot bangku yang ada dan sisanya sebanyak 28% responden menyatakan cukup puas. Saat ini bangku kantor yang tersedia dalam berbagai bentuk serta ukuran disamakan antara pekerjaan dengan kebutuhan pegawai sehingga akan diperoleh posisi duduk paling nyaman, untuk meja kerja; hampir 56% karyawan telah menyatakan puas dengan tinggi meja, lebar serta panjang meja yang telah ada. Pemilihan meja kantor harusnya

memperhatikan penataan kabel komputer, telepon dan perlengkapan kantor lainnya, sehingga ruang kerja terkesan lebih bersih, nyaman, serta terlihat lebih rapi dan tidak terkesan berserakan serta dapat mengganggu kenyamanan pegawai. 44% responden telah menyatakan tidak senang dengan lemari dokumen yang ada dan 22% responden menyatakan sangat puas. Lemari yang tersedia cukup besar dan membuatnya kurang diminati oleh karyawan dikarenakan terlalu banyak menyita ruang kerja mereka, karyawan cenderung memilih lemari yang multifungsi, yang artinya selain dapat menyimpan arsip manual juga mampu menyimpan arsip elektronik, untuk lemari penyimpanan; mendapatkan hasil sebanyak 38% karyawan menyatakan kurang merasa puas dengan lemari yang tersedia, dikarenakan sebagian besar dokumen mempunyai ukuran yang tidak sama. Dari hasil riset yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penempatan peralatan serta perlengkapan yang ditata secara ergonomis sesuai standart yang telah ditentukan, akan sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta membantu dalam hal meningkatkan kenyamanan pegawai saat mengerjakan tugasnya.

Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Wibowo (2014) juga mengungkapkan tidak di berlakukannya penerapan ergonomi di lingkungan perpustakaan akan menimbulkan beberapa akibat diantaranya sebanyak 70% reponden menyatakan mengeluhkan nyeri dibagian bahu dan leher 50% bahu kiri, bahu kanan 55%, dan 45% di lengan kiri. (2) sebanyak 60% responden mengeluhkan nyeri punggung, 50% di lengan kanan atas, 60% nyeri di pinggang, 20% di bokong, 15% di bokong, siku kiri 25%, 20% siku kanan, 30% di bawah lengan kiri, lengan bawah 25%, pergelangan tangan kiri 35%, pergelangan tangan kanan 45%, 30% dan tangan kiri kanan 40%. (3) pada tubuh bagian bawah sebanyak 20% responden mengeluhkan nyeri pada paha kiri, paha kanan 20%, lutut kiri 30%, lutut kanan 25%, betis kiri 35%, betis 35% kanan, pergelangan kaki kiri 20%, 30% di pergelangan kaki kanan, 20% dari kaki kiri dan 25% sakit di kaki kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian pengguna mengeluhkan rasa sakit dikarenakan perabot perpustakaan yang tidak memiliki nilai ergonomis.

Fenomena pada kondisi stasiun kerja di Perpustakaan Universitas Brawijaya hampir semua bentuk meja dan peralatan kerja sama, namun ada

beberapa kursi yang terbuat dari besi yang tidak dapat diatur ulang sesuai dengan kebutuhan pengguna dan beberapa kursi yang tersedia bisa diatur ulang penggunaannya, penyediaan kursi yang dapat diatur ulang oleh penggunaannya dapat memudahkan pegawai ketika akan mengatur ulang posisi kerja yang sesuai dengan keinginannya. Stasiun kerja satu dengan yang lainnya terlihat berjajar tidak ada sekat yang menghalangi pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya, hal ini sesuai dengan prinsip stasiun kerja yang ergonomis dimana stasiun kerja yang bagus adalah tidak menyulitkan pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya, ukuran tinggi meja dan kursi cenderung sama, tidak ada perbedaan khusus bagi pegawai yang memiliki ukuran tubuh besar dan pegawai yang mempunyai ukuran tubuh kecil, hal ini menimbulkan beberapa masalah pada pegawai yang mempunyai ukuran tubuh besar. Beberapa organisasi dan perpustakaan telah merancang lingkungan kerja mereka dengan beberapa langkah-langkah penerapan ergonomis untuk dapat menyediakan stasiun kerja dan postur kerja yang sesuai untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Melihat dari fenomena yang telah disebutkan sebelumnya terdapat indikasi bahwa perpustakaan Universitas Brawijaya belum sepenuhnya dalam mengadopsi prinsip ergonomis dalam mendesain stasiun kerja dan fasilitas kerja yang baik. Setiap pegawai satu dengan pegawai yang lain pasti akan mempunyai penilaian yang tidak sama mengenai apa yang mereka alami atau rasakan. Begitu juga antara pegawai satu dengan pegawai yang lain pasti akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya masing-masing. Oleh karena itu penelitian kali ini bertujuan untuk menguji pengaruh stasiun kerja dan postur kerja ergonomi terhadap kepuasan kerja para pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stasiun kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh postur kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh stasiun kerja dan postur kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stasiun kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh postur kerja secara parsial kepuasan kerja pegawai?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stasiun kerja dan postur kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai?

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan, saran serta evaluasi bagi Perpustakaan Universitas Brawijaya terkait dengan hal penerapan stasiun kerja dan postur kerja ergonomi didalam perpustakaan guna menunjang kepuasan kerja para pegawai yang bekerja disana.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai acuan serta referensi bagi riset-riset selanjutnya yang mempunyai tema yang serupa dengan Penerapan Stasiun Kerja Dan Postur Kerja Ergonomi di lingkungan Perpustakaan. Manfaat penelitian ini bagi program studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan diharapkan mampu memberikan sumbangsih bagi pengembangan pengetahuan di bidang ilmu informasi dan perpustakaan khususnya mengenai penerapan stasiun kerja dan postur kerja ergonomi di perpustakaan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Ergonomi

Istilah ergonomi berasal dari Bahasa Latin yaitu berasal dari dua kata Ergon yang memiliki makna kerja serta Nomos yang memiliki makna peraturan hukum alam. Ergonomi merupakan suatu studi yang mempelajari aspek-aspek manusia dalam lingkungan tempat kerjanya yang ditinjau dari sisi fisiologi, anatomi, psikologi, manajemen dan perancangan. Istilah ergonomi juga berhubungan erat dengan optimasi , efisiensi, kesehatan, keselamatan serta juga kenyamanan manusia di lingkungan kerjanya, dirumah serta tempat hiburan, (Nurmianto 2003).

Ergonomi bertujuan merancang tempat kerja sehingga akan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan fisik karyawan atau pengguna, (Ghosh et al, 2011). Ergonomi merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan kerja hal ini dapat berasal dari berbagai masalah yang berasal dari tempat kerja. Lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, itu dapat menghambat atau memperlambat karyawan kinerja di ruang kerja, dan ini pada akhirnya dapat menyebabkan frustrasi yang, pada gilirannya, memengaruhi kenyamanan serta kepuasan pengguna.

Tujuan dari penerapan ergonomi dalam lingkungan kerja menurut Tarwaka (2004) yaitu : (1) memberikan peningkatan kesejahteraan bagi fisik serta mental dengan upaya pencegahan dari berbagai macam penyakit yang di akibatkan dari kelelahan ketika sedang bekerja (2) mengurangi beban fisik serta mental (3) mampu memberikan kepuasan dalam bekerja (4) memberikan peningkatan kesejahteraan sosial dengan cara meningkatkan kualitas kontak sosial (5) menyesuaikan peralatan serta tempat ketika bekerja guna meningkatkan jaminan sosial baik dalam usia produktif maupun setelah produktif (6) memberikan keseimbangan yang rasional antara berbagai macam aspek baik teknis, ekonomis, serta budaya dari setiap sistem kerja yang dilakukan sehingga mampu menciptakan kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi. Ergonomi juga mampu memberi peran penting dalam upaya peningkatan faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Contoh dalam rancangan suatu kursi perpustakaan untuk mengurangi rasa nyeri pada otot manusia. Ada dua faktor ergonomi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu Stasiun Kerja dan postur kerja (Ikonne, 2014).

1.5.2 Stasiun Kerja

Workstation (stasiun kerja) merupakan ruang kerja yang berorientasi pada pekerjaan yang berhubungan dengan interaksi manusia dengan peralatan secara fisik. Dempsey (2004) menyatakan bahwa desain *workstation* dari perspektif ergonomik secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas pegawai serta dapat meminimalisir stress yang diakibatkan oleh ruang kerja yang kurang mendukung. Desain *workstation* dapat mempengaruhi reaksi fisiologis maupun psikologis baik secara langsung maupun tidak langsung hal ini diungkapkan oleh

Croon (2005). Tata letak meja pegawai, cara menempatkan komputer, jenis kursi serta meja, dan dimana ruang kerja pegawai, semua hal ini memiliki pengaruh pada kondisi ergonomi.

Pendekatan sistemik untuk menentukan dimensi stasiun kerja, bisa dilakukan dengan beberapa cara diantaranya (Sengupta,1993) : Mengidentifikasi variabilitas pemakai yang didasarkan pada etnik, jenis kelamin dan umur, Mencari data antropometri yang relevan dengan populasi pemakai, Dalam pengukuran antropometri perlu mempertimbangkan pakaian, sepatu dan posisi normal, Menentukan kisaran tinggi dari pekerjaan utama. Penyediaan kursi dan meja kerja yang dapat distel, Tata letak dari alat-alat tangan, kontrol harus dalam kisaran jangkauan optimum, Menempatkan displai yang tepat sehingga operator dapat melihat objek dengan pandangan yang tepat dan nyaman, Review terhadap desain stasiun kerja secara berkala. Menurut (Wingjosoebroto, 2000) Dalam perancangan stasiun kerja yang ergonomis, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Antropometri pengguna

Anthropometri berasal dari kata “anthro” dan “mentri” yang memiliki definisi ukuran (Wignjosoebroto, 2020). Antropometri menurut (Nurmianto, 1991) adalah satu kumpulan data yang berhubungan dengan karakteristik fisik tubuh manusia ukuran, bentuk dan kekuatan serta penerapan dari data tersebut untuk penanganan masalah desain. Perancangan stasiun kerja dan fasilitas kerja yang sesuai dengan antropometri pekerja akan membantu pekerja mendapatkan postur kerja yang nyaman serta aman, dalam hal ini anthropometri yang dimaksud adalah kesesuaian stasiun kerja dengan ukuran tubuh pekerja. Kebutuhan data yang menyangkut dimensi tubuh manusia dapat menunjang dalam proses perancangan produk, hal ini di maksudkan agar mendapatkan keserasian antar produk dengan manusia yang akan menggunakannya. Ketika akan menentukan stasiun kerja, alat kerja, dll, data anthropometri mempunyai peranan yang penting, dengan bekal anthropometri pegawai akan memudahkan ketika membuat suatu desain dari

peralatan kerja yang sesuai untuk tenaga kerja yang akan menggunakannya, dengan harapan dapat menciptakan kenyamanan, kesehatan, keselamatan dan estetika kerja.

2. Perbaikan metode

Menyangkut perbaikan-perbaikan metode atau cara kerja dengan menekankan pada prinsip-prinsip ergonomis dengan tujuan pokok yaitu memberikan peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dengan cara memperbaiki beberapa hal yang terkait dengan pekerjaan, seperti penggunaan meja dan kursi kerja yang dapat diatur ulang sehingga memungkinkan pekerja dapat berganti posisi setiap saat.

3. Pengaturan tata letak fasilitas

Pengaturan tata letak fasilitas yang dibutuhkan dalam suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencari gerakan-gerakan kerja yang efisien seperti halnya dengan pengaturan gerakan material *handling*. Alat kontrol harus berada dalam kisaran jangkauan optimum. Penempatan perlengkapan kerja harus di tempatkan di area kerja pegawai, sehingga ketika pegawai akan mengambil barang tidak memerlukan banyak tenaga bahkan sampai berganti posisi, tata letak penempatan di susun dengan tepat agar tidak membahayakan pegawai.

1.5.3 Postur Kerja

Work posture (postur kerja) merupakan suatu tindakan yang diambil pekerja dalam melakukan pekerjaan (Nurmianto, 2004). Postur kerja merupakan pengaturan sikap tubuh ketika sedang bekerja. ketika bekerja sebaiknya postur dilakukan secara alamiah agar meminimalisir cedera. *Work posture* atau postur kerja seperti duduk, berdiri, membungkuk, memutar, membawa, serta mengangkat telah diidentifikasi sebagai adalah satu hal yang paling penting dalam mendesain *Workstation*, (WorkSafe NB 2010). Postur kerja merupakan pengaturan sikap tubuh saat bekerja. Sikap kerja yang berbeda akan menghasilkan kekuatan yang berbeda pula. Tidak semua bentuk kursi cocok bagi semua pegawai, (*Office Ergonomics Handbook*, 2008). Maka dari itu Miles (2000) berpendapat

bahwa mengeluarkan biaya tambahan untuk membeli meja serta kursi yang ergonomis dapat meningkatkan produktivitas pegawai selama 5 bulan. Postur kerja yang diterapkan para pegawai sudah baik dan ergonomis maka hasilnya para pegawai akan lebih puas. Variasi yang teratur antara duduk, berdiri serta berjalan merupakan hal penting untuk pencegahan cedera punggung (Fraser, 2009). Berdiri lama di tempat kerja, menurut Lafond et al (2009) telah dikaitkan dengan permulaan gangguan muskuloskeletal yang berhubungan dengan pekerjaan khususnya nyeri pada bagian punggung bawah.

Menurut Wingjosoebroto (2000) untuk menghindari sikap dan posisi kerja yang kurang nyaman menyarankan beberapa pertimbangan ergonomic, diantaranya :

1. Mengurangi keharusan pengguna untuk bekerja pada posisi membungkuk dengan jangkauan waktu lama dan frekuensi sering.
2. Pengguna tidak seharusnya menggunakan jarak jangkauan maksimum yang bisa dilakukan. Pengaturan posisi kerja dalam hal ini dilakukan dalam jarak jangkauan normal. Untuk hal-hal tertentu pegawai diharapkan bisa serta cukup leluasa mengatur tubuhnya agar memperoleh sikap dan posisi kerja yang lebih nyaman.
3. Pengguna tidak seharusnya bekerja pada posisi duduk atau berdiri dalam jangkauan waktu lama dengan posisi kepala, leher, dada atau kaki dalam keadaan miring.

Postur yang baik di tentukan oleh organ tubuh saat bekerja. Menurut (Nurmianto, 2004) terdapat tiga klasifikasi sikap dalam bekerja, yaitu :

1. Sikap kerja duduk

Sikap kerja duduk otot mengalami pembebanan otot statis. Sikap kerja duduk mempunyai beberapa keuntungan yaitu pembebanan pada kaki yang sedikit sehingga pemakaian energi dan keperluan untuk sirkulasi darah dapat dikurangi . Keuntungan lainnya dalam sikap kerja duduk adalah mengurangi beban statis pada kaki serta berkurangnya pemakaian tenaga.

2. Sikap Kerja Berdiri

Sikap kerja berdiri merupakan sikap siaga baik fisik maupun mental, sikap kerja ini dilakukan dengan cepat, kuat serta teliti. Sikap kerja ini merupakan sikap yang sering dilakukan saat bekerja. Berat tubuh manusia ketika sedang bekerja akan di topang oleh satu ataupun kedua kaki ketika sedang berdiri. Kaki yang sejajar lurus dengan jarak sesuai dengan tulang pinggul akan menghindari kaki tergelincir.

3. Sikap kerja duduk berdiri

Sikap kerja duduk berdiri merupakan sikap kerja kombinasi antara sikap kerja duduk dan sikap kerja berdiri, hal ini bertujuan untuk mengurangi kelelahan sebagai akibat dari sikap paksa dalam satu posisi kerja. Penerapan sikap kerja ini memberikan keuntungan dimana tekanan pada tulang belakang dan pinggang 30% lebih rendah dibandingkan dengan posisi kerja duduk maupun berdiri saja.

1.5.4 Kepuasan Kerja

Prihatsanti (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan puas yang dialami oleh pegawai di tempat kerja yang telah tercapai dalam hal mampu bertahan dengan dirinya dan lingkungan kerja, yang melibatkan kepuasan secara intrinsik dan ekstrinsik. Antara individu satu dengan individu yang lain pasti mempunyai tingkatan kepuasan yang tidak sama hal ini sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakoni, perasaan tersebut akan nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya” (HaniHandoko, 2001). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap bagaimana seseorang merasakan pekerjaan serta aspek-aspek didalamnya, dengan demikian kepuasan kerja adalah evaluasi yang didalamnya menggambarkan perasaan senang dan tidak senang, puas atau tidak puas mengenai pekerjaan (Rivai, 2006).

Wexley dan Yukl (dalam As,ad,2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan “*is the way an employee feels about his her job*” yang berarti

bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja seseorang yang tergolong tinggi akan mendorong terwujudnya organisasi yang efektif, sementara itu jika kepuasan kerja tergolong rendah maka akan menyebabkan ancaman yang akan membawa organisasi dalam kehancuran atau kemunduran secara perlahan (Byars, 2008). Setiap pekerja pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pasti akan membawa dampak yang tidak sama bagi setiap organisasi.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap serta perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya yang dilakoninya. Sikap positif atau senang akan pekerjaan yang dilakoninya menyatakan bahwa adanya sebuah kepuasan terhadap kerjanya, begitupun sebaliknya apabila sikap negatif atau tidak senang terhadap pekerjaannya muncul maka mengindikasikan tidak kepuasan kerja Amstrom (dalam Aziri, 2011).

Teori kepuasan kerja dari Herzberg menyebutkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori dua faktor atau biasa disebut dengan motivator hygiene. Faktor yang pertama yaitu motivator yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat memberikan pengakuan, prospek kedepannya, pekerjaan yang memberikan tantangan dan penghargaan. Faktor hygiene merupakan faktor yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan, upah, relasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Faktor hygiene ini hanya dapat meminimalisir ketidakpuasan kerja saja, dan tidak mampu untuk membuat peningkatan kepuasan kerja, sebaliknya faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila semua faktor itu ada. Kepuasan kerja merupakan sebuah respons emosional, kepuasan kerja tidak setiap individu tidak dipengaruhi dari satu aspek dari sebuah pekerjaan namun didapat dari berbagai macam aspek (Kreitner dan Kinicki, 2010). Sejalan dengan pernyataan Evans (2011) bahwa kepuasan kerja individu pekerja didasari dari berbagai macam aspek seperti adanya kesempatan untuk naik jabatan, ekspetasi dalam promosi masa depan dan masa lalu.

Berdasarkan beberapa ahli yang telah disampaikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang yang dirasakan seseorang sebagai akibat dari pekerjaan yang telah dilakukannya. setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Stephen P. Robbins,2001)

1. *Mentality challenging* , pekerjaan yang menantang bagi pegawai. Para pegawai lebih banyak menyukai pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat mengasah ketrampilan serta kemampuan mereka, serta dapat memberikan tugas yang bervariasi dan cenderung tidak monoton.
2. *Equitable rewards* (gaji yang setimpal) kebanyakan pegawai mengharapkan gaji serta aturan promosi yang adil, dan sesuai dengan ekspektasi pegawai.
3. *Supportive working* (lingkungan kerja yang mendukung), para pegawai sangat memperhatikan lingkungan kerjanya salah satunya kenyamanan lingkungan tempat mereka kerja, hal ini dibuktikan dalam sebuah studi fisik yang mengatakan bahwa pegawai cenderung menyukai lingkungan fisik yang tidak membahayakan dan nyaman bagi mereka.
4. *Supportive colleagues* (teman kerja yang mendukung), selain uang serta sesuatu yang dapat diukur, pada dasarnya pegawai juga membutuhkan rekan kerja yang mendukung sebagai interaksi sosial dan bahkan atasan yang dapat bekerja sama dengan bawahannya.

Penelitian kali ini penulis menggunakan teori dari Luthan yang berpendapat bahwa terdapat tiga faktor penting yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kondisi kerja. Berikut faktor penting dalam hal kepuasan kerja menurut Luthan (2006):

1. Pekerjaan itu sendiri, mental dalam bekerja yang menentukan kepuasan kerja yang akan berkontribusi pada kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki setiap individu akan menyebabkan frustrasi dan muncul ketidakpuasan kerja.
2. Rekan kerja, memiliki rekan kerja yang baik serta efektif dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan perasaan senang. Rekan kerja yang tidak hanya memberikan kontribusi terhadap kelanjutan proses kerja yang berlaku, melainkan juga diharapkan mampu memenuhi kebutuhan sosialnya (jika bekerja dalam satu ruangan).

3. Kondisi kerja, hal ini terkait dengan kondisi kerja menyangkut dengan peralatan kerja, penataan ruang, postur kerja, dan lain-lain. Hal yang paling sederhana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu kondisi ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang sesuai, suhu ruang yang sesuai, serta dengan perlengkapan kerja yang dapat memudahkan kerja pegawai serta nyaman dan aman ketika digunakan, meja dan tempat duduk fleksibel yang dapat memudahkan pegawai mengatur ulang sesuai dengan keinginannya. Kondisi ruang kerja yang mempertimbangkan prinsip ergonomi dapat memenuhi kebutuhan fisik pegawai serta dapat memuaskan pegawai. Begitupun sebaliknya, jika kondisi ruang kerja terlalu panas, bising, stasiun kerja tidak sesuai, hal ini dapat membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Tidak adanya kondisi kerja yang baik akan menimbulkan dampak buruk pada mental pekerja dan kesejahteraan fisik.

1.5.5 Pengaruh Penerapan Stasiun Kerja Dan Postur Kerja Ergonomi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh penerapan stasiun kerja dan postur kerja ergonomi terhadap kepuasan kerja pegawai bermula dari riset sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ikonne, Chinyere N, 2014). Para ahli percaya bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pasar tenaga kerja, rendahnya tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu bukti dari kondisi kerja yang memburuk yang bisa menjadi alasan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya. Ergonomi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari keterkaitan antara interaksi manusia serta elemen lain dari suatu sistem. Ergonomi bertujuan untuk merancang tempat kerja agar sesuai dengan kondisi fisik karyawan (Ghosh et al, 2011). Ergonomi merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Penerapan ergonomi di lingkungan perpustakaan mempunyai pengaruh cukup erat dengan kenyamanan serta kepuasan kerja pustakawan. Hal ini terdapat pada penelitian yang berjudul *“Influence of Workstation and Work Posture Ergonomics on Job Satisfaction of Librarians in the Federal and State University Libraries in Southern Nigeria”* oleh Chinyere N (2014) Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa stasiun kerja, serta postur kerja adalah aspek ergonomi yang berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian kepuasan kerja yang lebih

tinggi bagi pustakawan di *Federal and State University Libraries in Southern Nigeria*. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa sangat pentingnya kepuasan kerja karena hal ini sangat mempengaruhi perilaku organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa stasiun kerja serta kondisi postur kerja adalah aspek ergonomi yang berkontribusi secara signifikan dalam mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi bagi pustakawan. Penelitian kali ini peneliti berharap bahwa harus ada kerjasama antara pihak universitas dan perpustakaan dalam memperkenalkan serta menerapkan ergonomi di Perpustakaan agar dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Pekerjaan seorang pustakawan yang dulu dilakukan secara manual seperti pengindeksan dan pembuatan katalog kini dilakukan dengan computer karena efisiensinya dan efektivitasnya, dengan hal ini pustakawan perlu bekerja di perpustakaan yang nyaman dan sehat. Secara khusus stasiun kerja dan postur kerja yang ergonomis sangat diperlukan untuk pekerjaan pustakawan.

1.5.6 Pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya

Pegawai merupakan seseorang yang pada pemberi kerja sebagai pegawai tetap ataupun tidak tetap atau biasa disebut dengan istilah tenaga lepas berdasarkan perjanjian yang sudah disepakati antara kedua belah pihak baik secara langsung maupun tertulis, untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan imbalan yang dibayarkan berdasarkan waktu tertentu, penyelesaian pekerjaan (Mardianso, 2011).

Tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, baik di dalam ataupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan suatu barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas (Karimah, 2012). Pegawai atau karyawan di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya organisasi lainnya seperti uang, mesin, bahan baku, dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) (Abdullah, 2014).

Penelitian kali ini pegawai Perpustakaan Universitas Brawijaya yang dimaksud merupakan pegawai yang menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan

berinteraksi langsung dengan peralatan secara fisik yaitu komputer. Pegawai yang masuk dalam kategori tersebut terbagi menjadi 5 pegawai perpustakaan yaitu : bidang tata usaha, bidang pengembangan dan kerjasama, bidang layanan teknis, bidang teknologi informasi, bidang layanan pengguna yang berjumlah sebanyak 45 orang.

1.6 Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau biasa disebut anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis bertujuan sebagai dasar yang berguna untuk mengarahkan penelitian dalam proses pengumpulan data-data. Berdasarkan hal tersebut serta rumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_{0a} : Tidak ada pengaruh stasiun kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_{1a} : Ada pengaruh stasiun kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

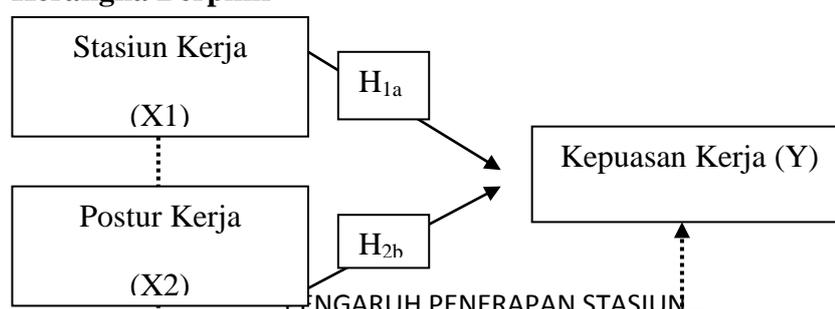
H_{0b} : Tidak ada pengaruh postur kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_{1b} : Ada pengaruh postur kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_{0c} : Tidak ada pengaruh stasiun kerja dan postur kerja ergonomi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_{1c} : Ada pengaruh stasiun kerja dan postur kerja ergonomi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.7 Kerangka Berpikir



.....
Gambar 1.1 kerangka berpikir

Keterangan :

Stasiun Kerja bebas (X1) Postur Kerja bebas (X2) Kepuasan Kerja terikat (Y)	: Variabel
—————→	: Pengaruh
Parsial	
.....→	: Pengaruh
Simultan	

1.8 Variabel Penelitian

1.8.1 Definisi Konseptual

1.8.1.1 Stasiun Kerja

Stasiun Kerja atau *work station* merupakan area, lokasi, dimana aktivitas produksi akan diselenggarakan akan diselenggarakan untuk merubah bahan baku menjadi sebuah produk yang memiliki nilai tambah. Stasiun kerja merupakan ruang kerja yang berorientasi pada pekerjaan yang berhubungan langsung dengan interaksi manusia terhadap peralatan secara fisik. Peralatan stasiun kerja merupakan sebuah tatacara bagaimana meja kerja, kursi, komputer, serta dimana ruang pegawai ditempatkan yang berpengaruh pada kondisi ergonomis. Dalam perancangan stasiun kerja yang ergonomis, ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya :

1. Antropometri pengguna

Anthropometri berasal dari kata “anthro” dan “mentri” yang memiliki definisi ukuran. Secara garis besar anthropometri adalah satu kumpulan data yang berhubungan dengan karakteristik fisik tubuh manusia ukuran, bentuk dan kekuatan serta penerapan dari data tersebut untuk penanganan masalah desain. Penyesuaian antropometri pengguna yang menyangkut dimensi tubuh manusia dapat menunjang dalam proses pembuatan produk, hal ini di maksudkan agar mendapatkan keserasian antar produk dengan manusia yang akan menggunakannya.

2. Perbaikan metode

Perbaikan-perbaikan metode atau cara kerja dengan menekankan pada prinsip-prinsip ekonomi gerakan dengan tujuan pokok adalah meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dengan cara memperbaiki beberapa hal yang terkait dengan pekerjaan

3. Pengaturan tata letak fasilitas

Atur tata letak fasilitas kantor sesuai dengan proses produksinya, dengan mengatur letak mesin atau fasilitas kerja berdasarkan konsep "machine-after-machine" yang disesuaikan dengan aliran proses yang ada.

1.8.1.2 Postur Kerja

Postur kerja adalah suatu tindakan yang diambil pekerja dalam melakukan pekerjaan. Postur kerja atau sikap kerja merupakan kondisi saat sedang melakukan pekerjaan seperti duduk, berdiri, membungkuk, memutar, membawa, serta mengangkat. Postur kerja merupakan penentu dalam menganalisa keefektipan dari sebuah pekerjaan. Postur yang baik di tentukan oleh organ tubuh saat bekerja. Terdapat tiga klasifikasi sikap dalam bekerja, yaitu :

1. Sikap kerja duduk

Sikap kerja duduk otot mengalami pembebanan otot statis. Sikap kerja duduk mempunyai beberapa keuntungan yaitu pembebanan pada kaki yang minimal sehingga pemakaian energi dan keperluan untuk sirkulasi darah dapat dikurangi.

2. Sikap Kerja Berdiri

Sikap kerja berdiri merupakan sikap siaga baik fisik maupun mental, sikap kerja ini dilakukan dengan cepat, kuat serta teliti.

3. Sikap kerja duduk berdiri

Sikap kerja duduk berdiri merupakan sikap kerja kombinasi antara sikap kerja duduk dan sikap kerja berdiri, hal ini bertujuan untuk mengurangi kelelahan sebagai akibat dari sikap paksa dalam satu posisi kerja.

1.8.1.3 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap serta perilaku yang di peroleh dari kegiatan bekerja. Kepuasan kerja antara individu satu dengan individu yang lain memiliki penilaian yang berbeda. Untuk dapat memenuhi kepuasan pegawai terdapat tiga indikator yang diharapkan dapat di penuhi oleh pihak instansi atau organisasi, tiga indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki setiap individu akan menyebabkan frustrasi dan muncul ketidakpuasan kerja.

2. Rekan Kerja

Rekan kerja yang tidak hanya memberikan kontribusi terhadap kelanjutan proses kerja yang berlaku, melainkan juga diharapkan mampu memenuhi kebutuhan sosialnya (jika bekerja dalam satu ruangan).

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja terkait dengan kondisi kerja yang menyangkut dengan peralatan kerja, penataan ruang, postur kerja, dan lain-lain. Hal yang paling sederhana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu kondisi ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang sesuai, suhu ruang yang sesuai, serta dengan perlengkapan kerja yang dapat memudahkan kerja pegawai serta nyaman dan aman ketika digunakan, meja dan tempat duduk fleksibel yang dapat memudahkan pegawai mengatur ulang sesuai dengan keinginannya.

1.8.1.4 Pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya

Penelitian kali ini pegawai Perpustakaan Universitas Brawijaya yang dimaksud merupakan pegawai yang menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan berinteraksi langsung dengan peralatan secara fisik yaitu komputer. Pegawai yang masuk dalam kategori tersebut terbagi menjadi 5 pegawai perpustakaan yaitu : bidang tata usaha, bidang pengembangan dan kerjasama, bidang layanan teknis, bidang teknologi informasi, bidang layanan pengguna yang berjumlah sebanyak 45 orang

1.8.2 Definisi Operasional

1.8.2.1 Stasiun Kerja

Perancangan stasiun kerja yang ergonomis, ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya :

1. Antropometri pengguna
 - Memberikan ruang yang memadai untuk pegawai setinggi mungkin.
 - Tinggi kursi dan tinggi permukaan meja harus sesuai dengan panjang kaki.
 - Memberikan ruang yang cukup untuk kaki yang panjang, agar kaki bisa terulur.
 - Memberikan sandaran pada kaki, agar kaki tidak menggantung
 - Memberikan ruang yang cukup pada area *workstation* untuk pegawai yang mempunyai ukuran tubuh besar.
 - Memberikan ruang yang cukup untuk pegawai yang mempunyai ukuran tangan yang besar.
2. Perbaikan metode
 - Menentukan meja dan kursi kerja yang dapat diatur ulang
 - Pastikan ketika mengangkat barang, barang tersebut tetap berada di kedua tangan
3. Pengaturan tata letak fasilitas
 - Tempatkan benda-benda dalam jangkauan terpendek, agak memudahkan pegawai untuk meraih dan menghindari peregangannya berlebihan.

- Posisikan barang yang dibutuhkan ketika bekerja, sehingga pegawai yang memiliki postur tubuh yang tinggi tidak perlu membungkuk sambil meraih kebawah.
- Simpan barang dan alat yang sering dibutuhkan dalam bekerja di depan tubuh.
- Panel kontrol harus ditempatkan di antara tinggi bahu dan pinggang.
- Hindari menempatkan benda diatas bahu
- Dalam meletakkan monitor posisinya harus di bawah level mata dikarenakan seseorang secara alami akan cenderung melihat kebawah.

1.8.2.2 Postur kerja

Postur yang bagus di tentukan oleh organ tubuh ketika sedang bekerja.

Terdapat tiga klasifikasi sikap dalam bekerja, yaitu :

1. Postur kerja duduk
 - Durasi kerja yang lama
 - Dukungan postur kerja duduk
 - Terdapat tempat untuk meletakkan kaki
 - Ketinggian meja kerja sesuai dengan postur tubuh
 - Kursi bukan sumber stress bagi pegawai
 - pekerjaan membutuhkan banyak gerakan membungkuk
2. Postur kerja berdiri
 - Pekerjaan membutuhkan berdiri lama
 - Dukungan postur kerja yang memadai di kaki
 - Melibatkan banyak kegiatan fisik
3. Postur kerja duduk berdiri
 - Ketinggian stasiun kerja sesuai dengan postur kerja duduk berdiri
 - Periode waktu kerja lama
 - Pekerjaan membutuhkan banyak gerakan berulang
 - Pekerjaan membutuhkan banyak posisi setiap harinya
 - Postur kerja dilakukan secara benar
 - Pekerjaan membutuhkan banyak gerakan mengangkat

1.8.2.3 Kepuasan kerja

1. Pekerjaan itu sendiri
 - Pekerjaan yang tidak menimbulkan stress
2. Rekan kerja
 - Kondisi ruang kerja yang memudahkan untuk berinteraksi dengan rekan kerja
3. Kondisi kerja
 - Peralatan kerja yang mendukung proses kerja
 - Meja kursi yang sesuai dengan kebutuhan tiap pegawai
 - Kursi yang sesuai dengan kebutuhan tiap pegawai
 - Postur kerja yang bervariasi
 - Kondisi tempat kerja yang dijamin keamanan serta keamanannya

1.9 Metode penelitian

1.9.1 Jenis Penelitian

Penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Pendekatan eksplanatif adalah sebuah penelitian yang didasarkan pada pendekatan yang berorientasi dengan angka-angka sehingga dalam penyelesaiannya dibutuhkan bantuan ilmu statistik sehingga menghasilkan data-data yang valid (Sugiyono, 2009). Sedangkan penelitian eksplanatif adalah suatu riset yang memiliki tujuan guna menguji pengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga adanya riset kali ini guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penerapan stasiun kerja dan postur kerja ergonomi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perpustakaan Universitas Brawijaya. Dalam hal ini variabel stasiun kerja (X1), postur kerja (X2), merupakan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

1.9.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian kali ini dilakukan di Perpustakaan Universitas Brawijaya, alasan penelitian menggunakan lokasi tersebut dikarenakan Perpustakaan Universitas Brawijaya berhasil meraih prestasi sebagai Pustakawan Berprestasi tingkat nasional pada tahun 2019. Pustakawan perpustakaan

Universitas Brawijaya mendapat akreditasi dari Pembina perpustakaan seluruh Indonesia yaitu perpustakaan Nasional Republik Indonesia, hal tersebut dapat dipengaruhi dengan adanya stasiun kerja yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Institute Sains dan Teknologi (AKPRIND) pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa stasiun kerja berpengaruh secara relevan terhadap kepuasan kerja pegawai dimana didapatkan nilai signifikansi sebesar ≤ 0.05 , dan dinyatakan kenaikan satu unit satuan dari stasiun kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.326.

1.9.3 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian artinya individu yang mempunyai sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu rendah, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian (Arikunto, 2013). Pada penelitian kali ini populasi yang akan digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di Perpustakaan Universitas Brawijaya yang terdiri dari 5 pegawai perpustakaan yaitu : bidang tata usaha, bidang pengembangan dan kerjasama, bidang layanan teknis, bidang teknologi informasi, bidang layanan pengguna yang berjumlah sebanyak 45 orang.

1.9.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah teknik total sampling dimana semua individu dalam suatu populasi diberi kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel. Alasan menggunakan total sampling dikarenakan jumlah populasi keseluruhan yang kurang dari 100 maka seluruh populasi akan dijadikan sampel. Dalam penelitian kali ini peneliti mengambil sampel sebanyak 45 yang terdiri dari 5 pegawai perpustakaan. Penelitian kali ini bertujuan untuk melihat pengaruh penerapan stasiun kerja, postur kerja ergonomi terhadap kepuasan pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian adalah pegawai perpustakaan Universitas Brawijaya yang termasuk ke dalam 5 pegawai perpustakaan yaitu : bidang tata usaha, bidang pengembangan dan kerjasama, bidang layanan teknis, bidang teknologi informasi, bidang layanan pengguna.

1.9.5 Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu atribut nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:61). Berdasarkan judul penelitian maka terdapat variabel yaitu, stasiun kerja sebagai (X1), postur kerja sebagai (X2) merupakan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel (Y) yakni variabel kepuasan kerja.

1.10 Rancangan Analisis

1.10.1 Teknik Pengumpulan data

a. Data primer

Data primer adalah data utama yang akan diolah menjadi hasil dari penelitian. Pada penelitian kali ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada seluruh pegawai yang bekerja di Perpustakaan Universitas Brawijaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang dipakai guna mendukung dan melengkapi data utama. Pada penelitian kali ini data sekunder yang digunakan berupa studi pustaka dan observasi langsung. Observasi digunakan untuk dapat memberi gambaran secara langsung keadaan di lapangan.

c. Wawancara

Metode wawancara adalah serangkaian kegiatan tanya jawab secara langsung serta bertatap muka untuk mendapatkan keterangan tambahan untuk melengkapi data penelitian (Bungin, 2005). Wawancara dilakukan sebagai penunjang data yang dibutuhkan untuk melengkapi data kuesioner dalam penelitian tentang tentang pengaruh penerapan stasiun kerja dan postur kerja ergonomi di Perpustakaan Universitas Brawijaya.

1.10.2 Teknik pengolahan data

1. Editing

Proses editing bertujuan untuk meminimalisir kesalahan atau kecacatan yang ada yang diperoleh dari data kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya.

2. Koding

Pada proses tahapan koding dilakukan proses memilah-milah jawaban dari responden dengan cara memberikan tanda. Hal ini berguna untuk mempermudah peneliti dalam memetakan jawaban responden dari pertanyaan penelitian mengenai pengaruh penerapan stasiun kerja, postur kerja ergonomi terhadap kepuasan kerja pegawai di Perpustakaan Universitas Brawijaya. Berikut adalah sistematika coding yang digunakan dalam penelitian ini:

1.10.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian kali ini yang dimaksud adalah Pegawai perpustakaan Universitas Brawijaya yang termasuk ke dalam 5 pegawai perpustakaan. Pemberian kode pada data karakteristik responden mengacu pada ketentuan berikut:

- Kode jenis kelamin

Tabel 1.1

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kode
Laki-laki	1
Perempuan	2

- Kode Usia

Tabel 1.2

Kode usia

Usia	Kode
25-30	1

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

31-35	2
36-40	3
41-45	4
46-50	5
51-55	6
56-60	7

- Kode pegawai perpustakaan

Tabel 1.3

Kode pegawai perpustakaan

Pegawai perpustakaan	Kode
Pengembangan dan kerjasama	1
TIK	2
Tata usaha	3
Layanan pengguna	4
Layanan teknis	5

Variabel stasiun kerja dan postur kerja, serta variabel kepuasan kerja pegawai menggunakan skor sebagai berikut :

Tabel 1.4

Skor stasiun kerja, postur kerja dan kepuasan kerja

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1

Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

3. Pemindahan data ke komputer

Setelah proses editing dan koding selesai dilakukan tahapan selanjutnya adalah memindahkan atau memasukkan data kedalam komputer dan aplikasi SPSS 22. Aplikasi ini akan membantu peneliti dalam mengolah data sesuai rumus yang telah dimasukkan.

4. Pembersihan data

Proses ini digunakan guna memastikan apakah data yang dimasukkan telah sesuai. Proses ini akan meminimalisir kesalahan.

5. Tabulasi

Tabulasi merupakan proses ketika data-data akan disusun di dalam sebuah tabel untuk di interpretasikan. Data-data ini akan diolah dan diringkas kedalam tabel frekuensi untuk setiap item pertanyaan dan karakteristik responden agar data lebih ringkas dan mudah dipahami.

1.10.4 Alat pengukuran variabel

Alat pengukur variabel yang dipakai pada penelitian kali ini adalah skala Likert. Skala likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, pandangan, serta persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai gejala sosial atau fenomena berdasarkan tingkat persetujuan atau tidak persetujuan. pada penelitian kali ini skala likert yang dipakai, yaitu :

Sangat tidak setuju (STS) = 1

Tidak setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) =4

Sangat Setuju (SS) = 5

Untuk menentukan kategori jawaban agar dapat mengetahui masuk dalam kategori golongan tinggi, sedang ataupun rendah maka perlu dihitung kelas intervalnya sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya bilangan}}$$

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = 0,80$$

Berikut adalah penafsiran kategori jawaban pada setiap variabel sebagai:

Table 1.5
Penafsiran Kategori Mean Berdasarkan Skor Interval

Kategori	Interval
Sangat tinggi	4,21 – 5,00
Tinggi	3,41 – 4,20
Sedang	2,61 – 3,40
Rendah	1,81- 2,60
Sangat rendah	1,00 – 1,80

1.10.5 Teknik Analisis Data

Proses ini adalah kegiatan menganalisis data yang berupa data statistik. Kegiatan ini merupakan bagian dari tindak lanjut dari kegiatan pengolahan data. Data yang telah dihasilkan merupakan jawaban dari kuesioner yang diisi responden.

1.10.6 Uji Validitas

Uji validitas merupakan cara pengujian yang dilakukan terhadap isi content dari suatu instrument, agar dapat mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2005). Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji ketepatan instrument. Sebuah penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan hasil data yang telah terkumpul pada proses penelitian dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* pearson dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Dasar pengambilan keputusan pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Dimana r tabel diperoleh dari ($n=100$, dengan taraf signifikansi 0,05) sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,294. Hasil uji validitas masing- masing variabel pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

1.10.7 Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur yang dilakukan secara berulang. Reabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yaitu sejauh mana suatu tes dapat dipercaya, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

1.10.8 Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan guna melihat sah atau tidaknya model suatu regresi yang akan digunakan sebagai model penjelas bagi pengaruh antar variabel. Uji syarat klasik dilakukan untuk menjawab pertanyaan bahwa apakah model analisis regresi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat yang berlaku atau belum. Dalam melakukan analisis asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan metode menurut (Ghozali,2009) beberapa asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam analisis, yaitu :

1. Uji Multikolineitas

Uji Multikolineitas digunakan guna menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika

variabel bebas berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Uji ini diperlukan pada riset yang memiliki variabel bebas lebih dari satu. Mengukur Multikolineitas dapat diketahui dari nilai tolerance atau VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel dari masing-masing variabel, apabila nilai Toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang (atau sebaliknya).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui apakah ada variabel yang tidak konstan dalam arti tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas (Widarjono, 2007). Asumsi ini akan terpenuhi apabila nilai signifikan akan lebih besar 0.05 . Dasar pengambilan keputusan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jika $\text{sig.} > \alpha (0,05)$, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Jika $\text{sig.} < \alpha (0,05)$, maka terjadi Heteroskedastisitas

3. Uji normalitas data

Uji ini bertujuan guna melihat apakah data mengikuti sebaran lokal atau tidak. Untuk dapat mengetahuinya dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *probability plot*. Dasar pengambilan pada uji normalitas *probability plot* Menurut Imam Ghozali (2011) suatu model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan garis sesungguhnya mengikuti garis diagonal, jika titik-titik menyebar dan tidak mengikuti garis diagonal hal ini menggambarkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2011).

1.10.9 Regresi linier berganda

Teknik ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) baik secara parsial maupun secara bersama-sama (Ferdinand, 2006). Adapun rumus yang dipakai sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y pegawai	= kepuasan
a konstanta	= koefisien
b ₁ Regresi dari Stasiun Kerja	= Koefisien
b ₂ Regresi dari Postur Kerja (x1) Kerja	= Koefisien
(x2) Kerja	= Stasiun
e	= Postur
	= eror item

1.10.10 Uji Signifikansi Parsial (Uji T))

Uji T dipakai guna mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010). Pada studi kali ini, uji T dipakai guna mengetahui signifikansi pengaruh dari stasiun kerja dengan postur kerja secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja. Dalam penelitian ini ingin menunjukkan apakah variabel bebas/*independent* yang terdiri dari variabel stasiun kerja, postur kerja, berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat/*dependent* yaitu kepuasan kerja.

Ada beberapa kriteria dalam uji T, yaitu:

1. Jika H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2 terhadap Y .
2. Jika H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2 terhadap Y .

1.10.11 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji pengaruh antara variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. Sehingga akan didapatkan hasil pengaruh variabel X yaitu Stasiun Kerja Kerja (X_1) dan Postur Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Imam Ghazali (2011) menjelaskan ada beberapa pengambilan keputusan uji F, yaitu : apabila nilai sig. $< 0,05$ maka

berarti variabel *independent* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

1.10.12 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R² dipakai guna mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dimana nilai koefisien determinasi antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), yang berarti semakin kecil r² berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat amat terbatas (Ghozali, 2009). Sehingga akan didapatkan besaran pengaruh variabel stasiun kerja, postur kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai R² semakin rendah memiliki makna bahwa kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* semakin terbatas, jika nilai R² semakin mendekati nilai 1, maka variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

1.10.13 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2004) analisis deskriptif merupakan proses statistik yang dipakai guna menganalisa data melalui cara menjabarkan data yang sudah terkumpul. Ketika seluruh data sudah terkumpul, tahap berikutnya adalah mengolah data serta mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi yang berikutnya data-data tersebut akan dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya yaitu melalui menyebutkan angka, baik dalam total responden maupun persentase